

Winter, Stefan

Henker, Tobias

"Diskriminierungsfreie Hochschule Mittweida"

Wissenschaftliche Darstellung des Diskriminierungsbegriffes in Bezug auf das Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule. Betrachtung der Projektumsetzung an verschiedenen Hochschulen.

BACHELORARBEIT

Hochschule Mittweida

University of Applied Sciences

Fakultät Soziale Arbeit

Roßwein, 2012

Winter, Stefan

Henker, Tobias

"Diskriminierungsfreie Hochschule Mittweida"

*Wissenschaftliche Darstellung des Diskriminierungsbegriffes
in Bezug auf das Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule.
Betrachtung der Projektumsetzung an verschiedenen Hoch-
schulen.*

eingereicht als

BACHELORARBEIT

an der

Hochschule Mittweida

University of Applied Sciences

Fakultät Soziale Arbeit

Roßwein, 2012

Erstprüferin: Fr. Prof. Dr. phil. Steffi Weber-Unger-Rotino

Zweitprüferin: Fr. Dipl. Soz.arb/Soz.päd. (FH) Gabriela Beyer

Bibliographische Beschreibung:

Winter, Stefan & Henker, Tobias:

Diskriminierungsfreie Hochschule Mittweida - Wissenschaftliche Darstellung des Diskriminierungsbegriffes in Bezug auf das Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule. Betrachtung der Projektumsetzung an verschiedenen Hochschulen. - 89 Seiten - Roßwein, Hochschule Mittweida/Roßwein (FH), Fakultät Soziale Arbeit, Bachelorarbeit, 2011/2012

Referat:

Die Bachelorarbeit beschäftigt sich mit der Theorie um den Diskriminierungsbegriff, sowie den Möglichkeiten der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen. Dabei werden Definitionen und gesetzliche Regelungen, ebenso wie die institutionelle Umsetzung betrachtet und in Zusammenhang zu bestehenden Projekten gebracht.

Dafür wurden zwei ExpertInneninterviews und eine leitfragengestützte Befragung durchgeführt, um über die Herangehensweisen, auftretende Probleme, aber auch Zielsetzungen zu berichten.

Grundlage der Ausarbeitung stellt dabei die intensive Literaturrecherche über das Projekt "Diskriminierungsfreie Hochschule" der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, durchgeführt von der Prognos AG, dar.

Die Ergebnisse aus der Literaturrecherche und den Befragungen sollen dabei in Teilaspekten auf das Projekt und die weitere Arbeit an der Hochschule übertragen werden.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	3
2.	Diskriminierung – ein Definitionsversuch	5
2.1	Diskriminierung als Kategorie der Ungleichheitsforschung.....	6
2.2	Diskriminierungsformen	7
2.3	Diskriminierung in der Europäischen Union	9
3.	Erscheinungsformen von Diskriminierung	11
3.1	Individuelle und personale Diskriminierung	11
3.2	Strukturelle Diskriminierung	11
3.3	Institutionelle Diskriminierung	12
3.4	Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung	13
3.4.1	Unmittelbare/direkte Diskriminierung	13
3.4.2	Mittelbare/indirekte Diskriminierung	14
3.5	Weitere Erscheinungsformen von Diskriminierungen.....	14
3.5.1	Symbolische Diskriminierung	15
3.5.2	Assoziative Diskriminierung	15
3.5.3	Algorithmische Diskriminierung: Scoring.....	15
3.5.4	Genetische Diskriminierung	16
3.5.5	Statistische Diskriminierung	16
4.	Dimensionen von Diskriminierung.....	17
4.1	Additive Diskriminierung	18
4.2	Kumulierende/verstärkende Diskriminierung.....	18
4.3	Intersektionelle Diskriminierung	19
5.	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.....	21
5.1	Entstehungsgeschichte	21
5.2	Struktur und Aufbau des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	23
5.3	Ziele des Gleichbehandlungsgesetzes.....	23
5.4	Anwendungsbereiche des Gesetzes	23
5.5	Formen der Benachteiligung.....	24
5.6	Erläuterungen zum Rassebegriff.....	25
5.6.1	Wissenschaftlicher Hintergrund.....	26
5.6.2	Geschichtliche Entwicklung des Begriffes	28

6.	Antidiskriminierungsstelle des Bundes.....	32
6.1	Institution	32
6.2	Horizontaler Ansatz	34
6.3	Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.....	35
6.4	Gesetzliche Regelungen zur Antidiskriminierungsstelle des Bundes.....	36
6.5	Debatte über Etat Kürzung bei Antidiskriminierungsstelle des Bundes.....	37
6.6	Antidiskriminierungsarbeit im Ausland.....	39
7.	Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule	43
7.1	Projektidee	43
7.2	Projektverlauf.....	44
7.3	Projektdurchführung	47
7.4	Erstellen und Struktur der Synopse.....	49
7.5	Indikatoren für Diskriminierungsfreiheit	50
7.6	Erste Projektergebnisse	51
8.	Praxisteil	53
8.1	Kontaktaufbau mit teilnehmenden Hochschulen	54
8.2	Interview – EH Ludwigsburg.....	57
8.3	Interview – Universität Hamburg	67
8.4	Befragung – CAU Kiel	77
9.	Fazit.....	86
10.	Anlagen	91
10.1	Leitfaden und Interview EH Ludwigsburg	91
10.2	Leitfaden und Interview Universität Hamburg	117
10.3	Leitfaden und Befragung CAU Kiel	146
11.	Literaturverzeichnis	157
12.	Selbständigkeitserklärung.....	161

1. Einleitung

„Wer einen nicht deutsch klingenden Namen hat, ist bei der Wohnungssuche oder bei Bewerbungen oft im Nachteil. Für Menschen mit Behinderungen ist der Restaurantbesuch immer noch mit Hindernissen verbunden. Ältere Menschen erhalten häufig keine Versicherungen oder Kredite. Und Mobbing ist für viele Lesben, Schwule und Transgender Teil ihres Alltags.“ (Hildebrandt 2011, aktiv gegen Diskriminierung. Hintergrund)

Im fünften und sechstem Semester unseres Studiums der Sozialen Arbeit haben wir uns intensiv mit dem Thema Diskriminierung auseinandergesetzt. Ausschlaggebend dafür war, dass wir von den Diskriminierungserfahrungen einer Kommilitonin erfahren haben. Bis dahin hatten wir selbst keinen Bezug zu dieser Thematik. Uns wurde jedoch schnell bewusst, wie stark Diskriminierung und die Ungleichbehandlung von Menschen, aufgrund verschiedenster Merkmale, in der Gesellschaft verankert sind und dass auch die Hochschule als Bildungsinstitution davon betroffen ist. In diesem Zusammenhang suchten wir nach Projekten, die den Fokus auf Diskriminierung und Hochschule legten und stießen auf das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, an dem sich bundesweit 11 Hochschulen und Universitäten beteiligen. Dieses versucht zu hinterfragen, welche Strukturen das Auftreten von Diskriminierung an Hochschulen und Universitäten begünstigen.

Nach diesem Vorbild wollten wir eine Befragung durchführen um Daten zu erheben, unter anderem an welchen Orten, mit welcher Häufigkeit und von wem ausgehend Diskriminierungen an und in der Hochschule stattfinden bzw. stattgefunden haben. Um die Auseinandersetzung mit dem Thema an der Hochschule voranzutreiben, haben wir uns Gedanken dazu gemacht, auf welche Art und Weise wir die Studierenden und MitarbeiterInnen, zusätzlich zur Befragung, erreichen können, um sie zu sensibilisieren. Dazu wurden Medien, wie Poster, Videoclips und Flyer, erstellt. Um weiterführende Informationen, aber auch neue Denkweisen in die Arbeit einbeziehen zu können, traten wir in Austausch mit ExpertInnen und besuchten Fachtagungen.

Dort erhielten wir Zuspruch und positive Rückmeldung bezüglich unseres Projektes, was uns in unserem Vorhaben bestärkte. Trotzdem war uns bewusst, dass die Bearbeitung des Themas Diskriminierung keinesfalls nur positive Reaktionen hervorrufen würde. Die Verwendung des Begriffes erzeugt den Eindruck einer Anschuldigung, wodurch dieser selbst mit einem negativen Stigma besetzt ist. So ist es kaum verwunderlich, dass wir im Rahmen unserer Informationsveranstaltung, bei der die bisherigen Projektergebnisse und Vorhaben den ProfessorInnen und MitarbeiterInnen der Hochschule vorgestellt werden sollten, keine positiven Rückmeldungen, sondern Kritik erhielten.

Die Chance, welche die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Ungleichbehandlung bietet, wurde von den meisten Anwesenden nicht erkannt. Die Angst, selbst als diskriminierend zu gelten, falls das Projekt auf das Vorhandensein möglicher Diskriminierungspraxen an der Hochschule hinweist, überwog. Außerdem wurde Kritik geäußert, dass unser Projekt ohne die bisherigen Bemühungen der Hochschule anzuerkennen, zu einem Imageschaden führen würde.

Dennoch bescheinigt uns das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“, dass es Universitäten und Hochschulen gibt, die sich der Bearbeitung der Thematik annehmen. In Analysen und Befragungen werden Einfallstore für Diskriminierung ermittelt und Diskriminierungserfahrungen abgefragt, um die bestehende Antidiskriminierungsarbeit in ihrer Qualität zu verbessern.

Diese Tatsache bewegte uns dazu genauer zu untersuchen, unter welchen Voraussetzungen die Auseinandersetzung mit negativ besetzten Themen, wie Diskriminierung und Ungleichbehandlung, an Hochschulen und Universitäten möglich ist. Welche Möglichkeiten der Ausgestaltung der Antidiskriminierungsarbeit es gibt und welche Ergebnisse und Erkenntnisse bisher gesammelt werden konnten. Unser Interesse in dieser Arbeit ist es, einen theoretischen Überblick über das Thema Diskriminierung zu geben, das Projekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorzustellen und die aus zwei ExpertInneninterviews und einer Befragung gewonnen Informationen zur Umsetzung an verschiedenen Hochschulstandorten, darzulegen. In einem letzten Schritt soll versucht werden die dargestellten Ergebnisse und Erkenntnisse auf unser Projekt an der Hochschule Mittweida anzuwenden.

2. Diskriminierung – ein Definitionsversuch

Unter dem Begriff Diskriminierung versteht man ein gesellschaftliches Phänomen unter dem Handlungen zusammengefasst werden, durch welche Menschen eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung beziehungsweise eine Benachteiligung erfahren. Dabei können einzelne Personen oder Gruppen auf Grund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale ökonomisch, kulturell oder sozial benachteiligt werden.

Es ist zu beachten, dass es neben individuellen diskriminierenden Einstellungen und Handlungen auch gesellschaftsstrukturelle, kulturelle, institutionelle und organisatorische Bedingungen und Formen von Diskriminierung gibt. (Vgl. Scherr 2010, S. 11)

Diskriminierung lässt sich also nicht nur an den Handlungen von Einzelpersonen und Gruppen festmachen, sondern auch an verschiedenen Strukturen. Auf die einzelnen Erscheinungsformen, beziehungsweise Arten wird an anderer Stelle explizit eingegangen (2.3 f). Die Intention zu diskriminieren kann sowohl bewusst, beispielsweise durch direkte Beleidigungen, als auch unbewusst, durch Sprache und das Erzählen von Witzen sein, hat jedoch immer Effekte des Ausschlusses, der Benachteiligung und Würdeverletzung zur Folge. Ursprünglich leitet sich der Begriff Diskriminierung vom lateinischen „discriminare“ ab, was „zu unterscheiden“ bedeutet. Darüber hinaus ist das Verständnis von Diskriminierung immer mit einer Wertung und oftmals auch mit der Herabsetzung von Personen oder Gruppen verbunden. Diskriminierung als Form der Ungleichbehandlung steht auch immer im Kontext von Dominanz. Das bedeutet, dass Diskriminierungen ein gesellschaftliches Machtgefälle zugrunde liegt und zumeist die diskriminierende Gruppe die Mehrheit darstellt und damit die herrschende oder dominante Position inne hat. (Vgl. Supik 2008, S.3) Diese Macht ist nötig um benachteiligende Regeln und Verhaltensweisen durchzusetzen. Aus dieser Machtposition heraus erfolgt im Falle einer Diskriminierung eine gezielte Trennung beziehungsweise Differenzierung der Gesellschaft, es wird sozusagen eine Mehrheitsgesellschaft „Wir“ definiert, die sich von gesellschaftlichen Minderheiten „Die Anderen“ abgrenzt, um eine vorteilhafte Ressourcensicherung zu gewährleisten und die Entscheidungsmacht zu sichern. (Vgl. Kemper 2010, Diskriminierung)

2.1 Diskriminierung als Kategorie der Ungleichheitsforschung

Um das Phänomen der Diskriminierung und die damit einhergehende Vorstellung über gesellschaftliche Funktionen und Machtverhältnisse besser verstehen zu können, bietet es sich an Diskriminierung im Kontext der Ungleichheitsforschung zu betrachten.

Die Ungleichheitsforschung beschäftigt sich mit den Ursachen, Ausprägungen und Folgen der Ungleichverteilung von materiellem Wohlstand, Macht, Prestige und Bildung. Dazu kommt, dass sich moderne Gesellschaften durch eine besonders ökonomisch bedingte Ungleichheitsordnung auszeichnen, in deren Rahmen soziale Milieus bzw. Lebenslagen durch Privilegierungen und Benachteiligungen unterschieden werden können. Im Rahmen der Klassen- und Schichtungstheorie lässt sich ein Zusammenhang und eine enge Verschränkung des Zugangs zu Privilegien, höherer Bildung und gesteigerten Möglichkeiten der Machtausübung feststellen. Weitere direkte und indirekte Auswirkungen auf die Lebenssituation und Lebensführung, beispielsweise Sozialisationsbedingungen, Bildungsstrategien, Kriminalisierung und Gesundheitsgefährdung, sind ebenfalls von Interesse. (Vgl. Scherr 2010, S. 37)

Um die gesellschaftliche Funktion von Diskriminierungen in diesem Konzept zu begreifen, muss man sich bewusst sein, dass diese kein Bestandteil oder Effekt von Schicht- und Milieuzugehörigkeit sind, da sie sich auf Merkmale beziehen, die nicht durch eigene Leistung erwerbbar bzw. veränderbar sind, wie Alter, Hautfarbe oder Geschlecht. (Vgl. ebd. S.38) Dennoch sind Menschen, die Diskriminierung ausgesetzt sind, auch immer Mitglieder von Teil- und Randgruppen, welche wiederum sozialen Klassen und Schichten zugeordnet werden können und von Privilegierung und Benachteiligung betroffen sind. (Vgl. ebd. S.40) Hier wird der Zusammenhang zwischen Diskriminierung und sozioökonomischen Ungleichheiten deutlich. Diskriminierungen definieren im jeweiligen sozialen Kontext Normalität, sie implizieren Identitätszuweisungen und negative Bewertungen der zugeschriebenen Identität und haben damit Auswirkungen auf die Zuweisung von benachteiligten Positionen in sozioökonomischen Hierarchien und darüber hinaus. (Vgl. ebd. S. 43-44)

Daraus ergibt sich für Diskriminierungen eine Charakteristik als Eigenschaftszuweisung, die auf sozialen Klassifikationen basieren, einen Sonderstatus zuweisen und sozialen Ausschluss und soziale Benachteiligung begründen und rechtfertigen. (Vgl. Scherr 2010, S. 44)

Es lässt sich feststellen, dass die gesellschaftliche Bedeutung von Diskriminierungen, bezogen auf die Machtverhältnisse, darin besteht soziale Grenzziehungen zu begründen und im Prinzip gleichgestellte Personen zu unterscheiden, zwischen denen Benachteiligungen und Privilegierungen grundsätzlich rechtfertigungsbedürftig sind. (Vgl. ebd. S. 45)

2.2 Diskriminierungsformen

Um Diskriminierungen zu unterscheiden verwendet man die Unterteilung in verschiedene Diskriminierungsmerkmale. Diese leiten sich von den sozialen Gruppen ab, die besonders von Diskriminierung betroffen und bedroht sind. Solche können beispielsweise behinderte Menschen, Angehörige bestimmter Religionen und Ethnien oder Frauen sein.

Welche Merkmale Anerkennung finden, vor allem als einklagbares Recht, variiert sehr stark. Der sozioökonomische Hintergrund und der soziale Status beispielsweise, sind Merkmale die sehr oft nicht genannt werden, aber dennoch von relevanter Bedeutung sind. Eine sehr umfangreiche Auflistung von Merkmalen findet sich in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, genauer in Artikel 21 Absatz 1 zur Nichtdiskriminierung. Die Auflistung ist für eventuelle Erweiterungen offen, dies wird durch die Formulierung „insbesondere“ gekennzeichnet.

„Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, sind verboten.“ In dieser Definition wird der Begriff „Rasse“ verwendet. Dieser sollte nach unserer Meinung und auch der wissenschaftlichen Auffassung überdacht und von dessen Verwendung Abstand genommen werden. Ausführlich wird darauf in Punkt 5.6 eingegangen.

Auch wenn es keinen einheitlichen Katalog mit Diskriminierungsmerkmalen gibt, setzt sich die Forschung mit einer Vielzahl von Begriffen und Themen im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen auseinander.

Die wohl bekanntesten Formen von Diskriminierung sind Rassismus, welcher die Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe, der kulturellen, ethnischen oder nationalen Herkunft bezeichnet und Sexismus, welcher die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts meint. Aber auch für weitere Diskriminierungsmerkmale gibt es spezielle Begriffe. Die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung wird mit dem Begriff Homophobie beschrieben. Der Antisemitismus steht für die Diskriminierung von Menschen mit jüdischen Glauben und Islamophobie bezeichnet die Voreingenommenheit gegenüber Menschen mit angenommenen oder tatsächlichem muslimischen Hintergrund. (Vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte 2006, S. 3)

Dennoch setzt Diskriminierung theoretisch kein Merkmal, also Geschlecht, Aussehen, Behinderung oder Religion, usw. unmittelbar voraus. Diskriminierungen bezeichnen vor allem auch Erfahrungen ganz unterschiedlicher Menschen, in unterschiedlichen Situationen. Sie können punktuell, dauerhaft oder insulär, also nur in speziellen Konstellationen, auftreten. Damit ein Merkmal, welches Menschen unterscheidet, von denen eine große Anzahl besteht, beispielsweise die Größe, Haarfarbe oder Stimmlage, zu einem Diskriminierungsmerkmal wird, müssen damit unterschiedliche Chancen in einem sozialen Kontext etwas zu verwirklichen verbunden sein. (Vgl. Weisser 2010, S. 307-308)

2.3 Diskriminierung in der Europäischen Union

Die Europäische Kommission gab 2006 eine Umfrage über Diskriminierung und Ungleichheit in Europa in Auftrag. Diese sollte klären wie Diskriminierung und Ungleichheit wahrgenommen wird und welches Wissen und Bewusstsein über die Thematik besteht.

Die Umfrage kommt zu dem Schluss, dass Diskriminierung in Europa bzw. in den einzelnen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, mit teilweise erheblichen Diskrepanzen zwischen den einzelnen Ländern, verbreitet ist. 64% der Befragten gaben an, dass Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft häufig vorkommen und sie damit laut Umfrage am weitesten verbreitet sind. Menschen mit Behinderung werden laut 53% der Befragten diskriminiert und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung gaben 50% als verbreitet an. Des weiteren wurde Diskriminierung aufgrund des Alters von 46% der Befragten angegeben und 44% sehen die Religion oder das Glaubensbekenntnis als Grund für die Diskriminierung an. Vergleichsweise gering gilt die Verbreitung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, nur 40% gaben dies an. (Vgl. Europäische Kommission 2007 I, S. 8)

Weitere Erkenntnisse aus der Umfrage sind, dass 49% der Befragten der Meinung sind, dass im Jahr 2006 mehr Vorfälle von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft auftraten, als noch vor fünf Jahren, gegenüber 42% die meinen dies sei weniger verbreitet gewesen.

Bei den weiteren Diskriminierungsformen wird die Situation weniger gravierend beurteilt, zwar empfinden hohe Prozentsätze der Befragten, zwischen 27% und 42%, dass Benachteiligungen aufgrund verschiedener Diskriminierungsmerkmale zugenommen haben, jedoch vertritt die Mehrheit der öffentlichen Meinung die gegenteilige Position. (Vgl. ebd. S. 9)

Trotz, dass Diskriminierungen von den Befragten seltener wahrgenommen werden als noch vor fünf Jahren, glaubt die Mehrheit, dass es von Nachteil ist, wenn man in den verschiedenen Ländern bestimmten sozialen Gruppen angehört. So meinen 79% es sei von Nachteil eine Behinderung zu haben. 77% glauben dies, wenn jemand zu den Sinti und Roma gehört und 69% wenn jemand älter als 50 Jahre ist. (Vgl. ebd. S.13)

Als Nachteile gelten ebenfalls, laut 62% der Befragten, eine andere ethnische Herkunft als die übrige Bevölkerung zu haben und homosexuell zu sein, dem stimmen 54% zu. Als Vorteil hingegen bezeichnen es 49% der Befragten ein Mann zu sein. Auch unter 25 Jahre alt zu sein wird überwiegend als Vorteil gesehen. Dies beurteilen 39% der Befragten so, wobei 20% meinen dies sei ein Nachteil. (Vgl. Europäische Kommission 2007 I, S. 13)

Aus der Umfrage geht weiterhin hervor, dass im Durchschnitt 51% der EU-Bürger der Meinung sind, dass in ihrem Land nicht genügend Anstrengungen zur Bekämpfung von Diskriminierung unternommen werden. (Vgl. ebd. S. 21)

Auf die Frage hin, wer wichtige Funktionen bei der Bekämpfung von Diskriminierung hat, antworteten 42% der Befragten, dass Schulen und Universitäten, also Bildungseinrichtungen, dabei die wichtigste Rolle spielen. 40% gaben an die Eltern hätten eine wichtige Funktion, dies weist darauf hin, dass vor allem junge Menschen bei der Bekämpfung von Diskriminierung als Hauptzielgruppe betrachtet werden. Als drittgrößter Prozentsatz folgen mit 34% die Medien und erst danach mit 31% die Regierung. (Vgl. ebd. S. 25)

Die Ergebnisse der Umfrage verweisen ganz klar auf das Vorhandensein von Ungleichheiten und Diskriminierungen in Europa. Zwar liegen teilweise erhebliche Diskrepanzen zwischen den Einschätzungen und den Meinungen der Befragten unterschiedlicher Mitgliedsstaaten vor, dennoch kann als Konsens festgestellt werden, dass Diskriminierung in der Gesellschaft wahrgenommen wird. Die Kenntnis der Existenz von Antidiskriminierungsgesetzen und den Rechten für den Fall, man wird Opfer von Diskriminierung ist trotzdem recht gering. (Vgl. ebd. S. 29-34)

Entscheidend für die Bekämpfung von Diskriminierung ist, laut den Befragten, die Rolle der Bildungseinrichtungen. Von Schulen und Universitäten wird also erwartet, dass sie aktiv als AkteurInnen gegen Diskriminierung vorgehen. Die Umfrage gibt leider keine Auskunft darüber, welche Maßnahmen mit der erwarteten Funktion bei der Bekämpfung von Diskriminierung einhergehen, es ist jedoch sehr wahrscheinlich, dass zumindest Tätigkeiten im Rahmen der Sensibilisierung zu Diskriminierung und den geltenden Gesetzen erwartet werden würden.

3. Erscheinungsformen von Diskriminierung

Neben der Unterscheidung von Diskriminierung nach verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen, gibt es auch die Möglichkeit eine Gruppierung anhand der Funktionsweise, also wie Diskriminierungen ablaufen, vorzunehmen. Diese Modelle sollen dabei helfen Diskriminierung gesellschaftlich einzuordnen und dafür zu sorgen, dass diskriminierte Menschen ihre Rechte tatsächlich geltend machen können, da eine rein formale rechtliche Gleichstellung der Menschen nicht ausreicht, um einen Diskriminierungsschutz zu gewährleisten. Im Folgenden sollen die verschiedenen Erscheinungsformen von Diskriminierung dargelegt und erläutert werden.

3.1 Individuelle und personale Diskriminierung

Grundsätzlich liegen diesen beiden Diskriminierungen in etwa die gleichen Handlungen zugrunde. Die Diskriminierung geht direkt von Personen aus, das heißt es wird konkret beleidigt, belästigt oder direkte Gewalt ausgeübt. Oft liegen diesen Handlungen stereotype Vorstellungen und Vorurteile zugrunde, die diese maßgeblich beeinflussen. Dennoch kann das diskriminierende Handeln von der Intention her bewusst oder unbewusst geschehen. Der Unterschied zwischen individueller und personaler Diskriminierung besteht darin, dass der personalen Diskriminierung auch immer eine gruppenspezifische Diskriminierung zugrunde liegt. (Vgl. Kemper 2010, Diskriminierung) Im Mittelpunkt steht also das diskriminierende Verhalten von Einzelpersonen oder Gruppen und keine Gesellschaftsstrukturen.

3.2 Strukturelle Diskriminierung

Dieser Begriff bezeichnet Diskriminierungen, die aus existierenden Gesellschaftsstrukturen resultieren. Vorschriften, Regeln und Gesetze, die durch Institutionen und Behörden gestützt und umgesetzt werden, können Quellen für diese Diskriminierung sein. In Deutschland werden beispielsweise asylsuchende Menschen gewissermaßen „legal“ durch das geltende Asylrecht diskriminiert. Die räumliche Beschränkung von Aufenthaltsgestattungen, kurz Residenzpflicht, gibt vor, dass sie sich nur in einem begrenzten Bereich aufhalten dürfen.

Weitere Beispiele für strukturelle Diskriminierungen sind der Ausschluss behinderter Menschen aus dem gesellschaftlichen Leben, vor allem durch das Fehlen barrierefreier Zugänge zu öffentlichen Gebäuden und Verkehrsmitteln. Außerdem die Selektionsmechanismen im staatlichen Bildungssystem beim Übergang zu weiterführenden Schulen, welche massiv Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund diskriminieren und die Unterrepräsentation von Frauen in Führungsebenen. (Vgl. Bielefeldt 2010, S. 30-31)

Eine mögliche Maßnahme dagegen vorzugehen sind sogenannte positive Maßnahmen, beispielsweise die zeitlich begrenzte Bevorzugung von Frauen bei der Einstellung. (Vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte 2006, S. 2)

3.3 Institutionelle Diskriminierung

Unter institutioneller Diskriminierung versteht man Mechanismen, die in der Organisationsstruktur gesellschaftlicher Institutionen eingelassen sind und die Teilhabechancen ungleich verteilen. (Vgl. Supik 2008, S.2) Diese Mechanismen und Prozesse zu erkennen und zu berücksichtigen ist sehr wichtig, da Diskriminierung lange Zeit primär als Resultat von Vorurteilen einzelner Personen und sozialer Gruppen betrachtet wurde und zum Teil immer noch wird. Oftmals werden durch die Berichterstattung in Medien und auch das politische Handeln, Bilder von Personen oder relativ klar einzugrenzenden Gruppen, die primär für Diskriminierung verantwortlich sein sollen, erzeugt. Dies geschieht ohne auf die institutionellen Settings und damit einhergehende rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen in der Gesellschaft zu achten und diese zu berücksichtigen. (Vgl. Gomolla 2010, S. 61)

Teilweise greifen institutionelle und personale Diskriminierung auch ineinander. Ein Beispiel dafür kann erneut der Selektionsmechanismus im staatlichen Bildungssystem sein, bei dem bewusst oder unbewusst verschiedene, beispielsweise rassistische oder sozioökonomische, Vorurteilsstrukturen bei der Entscheidungsfindung eine Rolle spielen können.

In der wissenschaftlichen Forschung zielt das Konzept institutioneller Diskriminierung darauf ab, die Dynamik von Diskriminierung in organisationalen Handlungsbezügen zu konzeptualisieren und für empirische Untersuchungen zugänglich zu machen. Dadurch soll es möglich werden Strukturen und Verfahren, die für die Entstehung und Aufrechterhaltung von Diskriminierung in Organisationen verantwortlich sind, zu bestimmen. Beispielsweise könnte dies durch die Analyse der Belohnungsprozesse in Organisationen erfolgen. (Vgl. Gomolla 2010, S. 78)

3.4 Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

Die verschiedenen Erscheinungsformen von Diskriminierungen können in unterschiedlicher Ausprägung auftreten, sowohl unmittelbar/direkt als auch mittelbar/indirekt. Diese Unterscheidung spielt vor allem in Gesetzen, wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, eine Rolle. Auf dieses wird im Gliederungspunkt fünf genauer eingegangen. Der Begriff unmittelbare Diskriminierung meint die tatsächliche Ungleichbehandlung und als mittelbare Diskriminierung gilt die Benachteiligung aufgrund unangemessener Gleichbehandlung. (Vgl. Supik 2008, S.3)

3.4.1 Unmittelbare/direkte Diskriminierung

Unmittelbare Diskriminierung tritt oft im Zusammenhang mit personaler Diskriminierung auf und sie beschreibt, dass in einer vergleichbaren Situation eine Person eine ungünstigere Behandlung erfährt als eine Andere. Diese Definition zielt auf Typizität ab, dass heißt es muss nicht unbedingt eine Vergleichsperson geben. (Vgl. Holzleithner 2010, S. 101)

Beispiel hierfür könnte sein, wenn ein Arbeitgeber in einer Stellenanzeige den Bewerberkreis auf junge Menschen begrenzt obwohl die Tätigkeit auch von älteren Menschen ausgeübt werden könnte. Im beschriebenen Fall liegt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Lebensalters vor.

3.4.2 Mittelbare/indirekte Diskriminierung

Vor allem bei institutioneller Diskriminierung kommt es oft zu mittelbarer Diskriminierung. Damit sind Formen der Ungleichstellung gemeint, die sich bei formaler Gleichstellung ergeben oder aufrechterhalten werden. Dies wäre also der Fall, wenn bestimmte Regelungen zwar neutral verfasst sind, sich aber unterschiedlich auf verschiedene Personengruppen auswirken. Wenn beispielsweise eine Schulordnung generell das Tragen von Kopfbedeckungen untersagt, damit aber auf das islamische Kopftuch abzielt, läge eine mittelbare Diskriminierung vor. Dabei kann die Intention sowohl bewusst als auch unbewusst sein, um den Tatbestand einer Diskriminierung zu erfüllen, ist die Benachteiligung bestimmter Menschen entscheidend. (Vgl. Bielefeldt 2010, S.30)

Mittelbare Diskriminierungen sind schwer zu erkennen, da die Vorschriften und Kriterien, von denen sie hervorgerufen werden, auf den ersten Blick scheinbar neutral sind. Ein weiteres Beispiel wäre ein Bewerbungstest für eine Stelle als PostzustellerIn, den sämtliche Personen in einer bestimmten Sprache absolvieren müssten, obwohl diese Sprachkenntnisse für die Ausübung der Tätigkeit nicht erforderlich sind. Rein formal sind die Anforderungen für alle BewerberInnen gleich. Dennoch ergibt sich in diesem Fall eine Benachteiligung für BewerberInnen mit einer anderen Muttersprache, da es ihnen vermutlich schwerer fallen wird den Test zu absolvieren. Ihre Chancen die Stelle zu bekommen sinken damit, obwohl die Sprachkenntnisse für die Stelle nicht ausschlaggebend sind. Sie würden also mittelbar diskriminiert werden.

3.5 Weitere Erscheinungsformen von Diskriminierungen

Die im Folgenden kurz beschriebenen Diskriminierungen lassen sich größtenteils den bereits genannten Erscheinungsformen zuordnen, stellen aber im jeweiligen Kontext Sonderformen dar und sollen deshalb hier exemplarisch als Beispiele erwähnt werden.

3.5.1 Symbolische Diskriminierung

Symbolische Diskriminierung bedeutet, dass die Diskriminierung über Sprache und Bilder transportiert wird, diese wird von der kritischen Diskursanalyse untersucht. Bei dieser Erscheinungsform ist die Markierung und Darstellung von bestimmten Gruppen als „Andere“ ein entscheidendes Merkmal. Damit werden gesellschaftliche Machtverhältnisse zum Ausdruck gebracht und legitimiert. Ein Beispiel dafür ist die Darstellung der heterosexuellen Orientierung als Norm. Diese blieb lange Zeit unhinterfragt und ging dem Markieren, der Abwertung und Untersuchung jeglicher abweichenden sexuellen Orientierung einher. Ebenfalls als symbolische Diskriminierung kann es verstanden werden, dass in der deutschen Sprache durch das generische Maskulinum das Unsichtbar machen der Frauen gekennzeichnet wird. (Vgl. Kemper 2010, Diskriminierung)

3.5.2 Assoziative Diskriminierung

Wie bereits erwähnt treten Diskriminierungen zum Teil nur unter speziellen Rahmenbedingungen auf. Bei Assoziativen Diskriminierungen ist dies der Fall, sie beschreibt die Diskriminierung von denjenigen, die Kontakt zu diskriminierten Personen haben. (Vgl. Kemper 2010, Diskriminierung)

3.5.3 Algorithmische Diskriminierung: Scoring

Scoring beschreibt eine klassenspezifische Diskriminierung, durch das Sammeln, Zusammenführen und Bewerten von Daten über Menschen, wird deren Kreditwürdigkeit erhoben. Außer Daten über eventuelle Schulden spielen auch soziodemographische Daten, wie der Wohnort einer Person, eine Rolle und werden erhoben und zur Beurteilung genutzt. Diese Daten sind Grundlage dafür, dass Menschen anhand zugeschriebener Merkmale bei der Kreditvergabe oder anderen Serviceleistungen ungleich behandelt und diskriminiert werden. (Vgl. Kemper 2010, Diskriminierung)

3.5.4 Genetische Diskriminierung

Hierbei handelt es sich um die Diskriminierung aufgrund der Erfassung und Bewertung der Gene. Ein Beispiel für die personale genetische Diskriminierung ist die Möglichkeit des Erwerbs günstiger Versicherungsprämien anhand der Bewertung durch einen Gentest. Gendiagnostische Verfahren können auch strukturell diskriminierend wirken, beispielsweise können sie eine „Behindertenfeindlichkeit“ verstärken. Im deutschen Recht ist die Diskriminierung aufgrund der Gene nicht verankert, die Charta der Menschenrechte der Europäischen Union (siehe 1.2) benennt und verbietet diese jedoch explizit. (Vgl. Kemper 2010, Diskriminierung)

3.5.5 Statistische Diskriminierung

Statistische Diskriminierung meint gruppenspezifische Partizipationsunterschiede. Dabei ist nicht die Statistik selbst diskriminierend, sondern diese ergibt sich aus den festgestellten Ungleichheiten. Ein Fall von statistischer Diskriminierung wäre es, wenn beispielsweise eine Studie besagt, dass 83 von 100 Akademikerkindern ein Studium beginnt, diese aber auch aussagt, dass nur 23 von 100 Nicht-Akademikerkindern ein Studium beginnen.

Diese Form der Diskriminierung kann beispielsweise als Indiz für eine zu beweisende individuelle Diskriminierung fungieren. (Vgl. Kemper 2010, Diskriminierung)

4. Dimensionen von Diskriminierung

Im Vorfeld wurde dargestellt, dass Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen aus unterschiedlichen Gründen in unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft, mit einer jeweils legitimierenden und vor allem auch ungleichheitsverstärkenden Wirkung, stattfinden kann. Mittlerweile ist man davon abgekommen Diskriminierung als eindimensionale Handlung zu verstehen. Die Vorstellung, dass immer nur ein spezifisches Diskriminierungsmerkmal für eine Ungleichbehandlung oder Benachteiligung verantwortlich ist, hat sich zunehmend zu einem mehrdimensionalen Verständnis von Diskriminierung erweitert. Dabei ist die Verbindung einzelner Diskriminierungsgründe untereinander, im Falle einer Benachteiligung, entscheidend.

Unter dem Begriff Mehrfachdiskriminierung soll geklärt werden, wie sich die einzelnen Diskriminierungsmerkmale zueinander verhalten und ob und wie sie sich überkreuzen. Außerdem ist von Interesse, ob sie in symbiotischer Beziehung zueinander stehen und wie sie konvergieren oder miteinander kollidieren. (Vgl. Holzleithner 2010, S.96)

Es geht also vor allem darum zu klären, inwieweit die verschiedenen Diskriminierungsmerkmale miteinander interagieren. Darüber gibt es verschiedene Ansichten und die Dimensionen von Diskriminierung werden unter mehreren Begriffen diskutiert. Man unterscheidet zwischen additiver Diskriminierung, kumulierender bzw. verstärkender Diskriminierung und intersektioneller Diskriminierung.

Im Rahmen des Antidiskriminierungsrechts der Europäischen Union wird diese Fragestellung unter dem Titel Mehrfachdiskriminierung bzw. Mehrdimensionale Diskriminierung diskutiert. Die bestehenden EU-Rechtsvorschriften zur Antidiskriminierung und Gleichbehandlung enthalten jedoch kein ausdrückliches Verbot von Mehrfachdiskriminierung. Wobei die EU-Richtlinien die Überlappung verschiedener Diskriminierungsgründe anerkennen und dies auch teilweise in nationalem Recht Beachtung findet, wie im deutschen AGG, wo in Artikel 4 auf Mehrfachdiskriminierung hingewiesen wird. (Vgl. Europäische Kommission 2007 II, S.19-20)

4.1 Additive Diskriminierung

Diskriminierung im additiven Sinn bedeutet, dass mehrere Diskriminierungsmerkmale separat, je nach Situation, zum Tragen kommen. Wenn beispielsweise eine Frau einer ethnischen Minderheit angehört, könnte sie zum einen aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden und in einer anderen Situation aufgrund der Angehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit. (Vgl. Europäische Kommission 2007 II, S. 16)

Eine große Schwierigkeit bei dieser Sichtweise, weshalb sie auch kritisiert wird, ist, dass unmöglich die einzelnen Merkmale auseinandergehalten und in vermeintlich voneinander unabhängige Aspekte untergliedert werden können. (Vgl. Holzleithner 2010, S. 98)

4.2 Kumulierende/verstärkende Diskriminierung

Personen werden in einem kumulierenden bzw. verstärkenden Sinne diskriminiert, wenn sie in einer Situation aus zwei oder mehreren Gründen gleichzeitig diskriminiert werden. Dadurch, dass mehrere Diskriminierungsmerkmale in einer Situation zum Tragen kommen, geht man davon aus, dass diese die Diskriminierung verstärken bzw. die Diskriminierungsgründe kumulieren. (Vgl. Europäische Kommission 2007 II, S.16)

Ein Beispiel für kumulierende bzw. verstärkende Diskriminierung findet sich in einem Fall aus Großbritannien, bei dem es um das Auswahl- bzw. Beurteilungsverfahren bei Bewerbungen auf eine Stelle ging und welcher vor Gericht verhandelt wurde. Eine in Nigeria geborene Frau bewarb sich um eine Anstellung, wobei die aufnehmende Stelle alle BewerberInnen anhand einer Skala beurteilte und die Frau in die schlechteste Gruppe eingeordnet wurde. Im Zuge des Verfahrens konnte nachgewiesen werden, dass alle weißen BewerberInnen, selbst bei niedrigerer Qualifikation, besser evaluiert wurden.

Außerdem hatten weiße Frauen schlechtere Chancen eingestellt zu werden als weiße Männer und falls sie doch eingestellt wurden, bekamen sie weniger Gehalt.

Zum einen kann im vorliegenden Fall eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgestellt werden und zum anderen eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Damit beruhte die Ungleichbehandlung auf mehreren Merkmalen und kumulierte bzw. verstärkte die Diskriminierung. (Vgl. Holzleithner 2010, S. 98)

Das problematische bei kumulierender bzw. verstärkender Diskriminierung ist, dass sie möglicherweise eine Beurteilung nach der Schwere der Diskriminierung impliziert. Es wird davon ausgegangen, dass es gravierender ist, wenn eine Person mehrere Diskriminierungsmerkmale auf sich vereint und damit die Chancen in verschiedenen sozialen Kontexten etwas zu erreichen geringer sind. Die Feststellung, dass sich die Chancen weiter verringern ist korrekt, aber es sollte darauf geachtet werden, dass keine Abstufung nach Schwere der Diskriminierung in der Rechtsprechung vorherrschend wird.

4.3 Intersektionelle Diskriminierung

Genau wie bei der kumulierenden bzw. verstärkenden Diskriminierung, geht es auch bei der intersektionellen Diskriminierung um eine Diskriminierung aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale. Jedoch bezeichnet intersektionelle Diskriminierung eine Benachteiligung, die erst durch das Zusammenwirken und die Interaktion mehrerer Diskriminierungsmerkmale zustande kommt. Dabei würde für sich alleine keines der Diskriminierungsmerkmale in der Situation zu einem benachteiligenden Ergebnis führen, erst die Interaktion und Kombination führt dazu. (Vgl. Holzleithner 2010, S. 98)

Der Begriff Intersektionalität, welcher durch die Feministin und Rechtswissenschaftlerin Kimberle Crenshaw geprägt wurde, bezeichnet ein mehrdimensionales Verständnis von gesellschaftlichen Identitäten. Damit ist gemeint, dass jeder Mensch in seiner Identität nicht eindimensional, also beispielsweise nur ein Mann oder eine Frau ist und auch nicht nur aufgrund dessen mehr oder weniger privilegiert ist. Die Verteilung von Wohlstand, Prestige und Macht, im Verständnis von einer gesellschaftlichen Identität, ist wesentlich komplexer und widersprüchlicher.

Der Ansatz der Intersektionalität bedient sich der Metapher einer Straßenkreuzung, wobei die sich überkreuzenden Fahrspuren für ungleichheitsverstärkende Differenzachsen stehen und deren Verschränkung, Überlappung und Verwobenheit deutlich machen sollen. Die Anzahl der Achsen ist dabei nach oben offen und sie haben jeweils einen privilegierten und einen benachteiligten Pol.

Einen Einfluss auf die gesellschaftliche Identität und die soziale Positionierung haben das Geschlecht, die ethnische Herkunft, die soziale Schichtzugehörigkeit, die Bildung, der Pass, die körperlichen und seelischen Fähigkeiten oder Behinderungen und die sexuelle Identität. (Vgl. Supik 2008, S. 5)

Ein Beispiel für intersektionelle Diskriminierung könnte die Rasterfahndung der Polizei sein. Wenn ein schwarzer junger Mann ohne konkretes Verdachtsmoment, einzig aufgrund des Geschlechts, seines Alters und seiner ethnischen Herkunft kontrolliert wird. Das Entscheidende ist, dass er nur aufgrund der Kombination verschiedener Diskriminierungsmerkmale ins Raster gefallen ist und sich somit auch die Diskriminierung erst durch die Kombination bzw. Verschränkung ergibt. (Vgl. ebd. S. 4)

Ein weiteres Beispiel könnte die Argumentation eines Arbeitgebers sein, der keine Frauen beschäftigen will, die aus religiösen Motiven ein Kopftuch tragen. Auf den Vorwurf, er würde aufgrund der Religion diskriminieren, könnte er erwidern, dass er sowohl muslimische Männer als auch muslimische Frauen beschäftigt. Da er auch Frauen beschäftigt diskriminiert er auch nicht aufgrund des Geschlechts.

Frauen, die ihr Geschlecht auf eine spezifische religiöse Art präsentieren, stellen eine Subgruppe dar, die nicht durch das Recht geschützt sind. Im vorliegenden Fall ergibt genau diese Verschränkung der beiden Diskriminierungsmerkmale eine intersektionelle Diskriminierung für muslimische Frauen, die sich auf eine Stelle bewerben. (Vgl. Holzleithner 2010, S. 98)

5. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG, ist in Deutschland die wichtigste gesetzliche Grundlage zum Diskriminierungsschutz. Es trat 2006 in Kraft und wurde, in Anlehnung an die Forderungen der Europäischen Union, zur Bekämpfung von Diskriminierung formuliert. Im Folgenden soll die Entstehungsgeschichte, der Aufbau und die Struktur des Gesetzes, sowie die Ziele dargestellt werden.

5.1 Entstehungsgeschichte

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung und seinen Folgeerscheinungen gibt es in Deutschland schon sehr lange. Jedoch war dies nie gesetzlich geregelt worden. So gab es zum Beispiel, bevor das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft trat, Diskriminierungsverbote in Bezug auf Benachteiligung von Menschen, aufgrund ihres Geschlechts oder einer Behinderung. Diese Regelungen betrafen vor allem die Gleichstellung am Arbeitsplatz und sollten Ungleichbehandlungen entgegenwirken.

In Großbritannien und den Vereinigten Staaten von Amerika bestehen schon seit Jahrzehnten gesetzliche Regelungen zu den einzelnen Diskriminierungsmerkmalen. Es wurde untersucht, welche Gründe für Diskriminierungen es gibt und wie man diesen entgegenwirken kann. Bereits die Amerikanische Unabhängigkeitserklärung von 1776 enthielt den Grundsatz der Freiheit und Gleichheit aller Menschen und damit ein implizites Diskriminierungsverbot. (Vgl. Scherr 2010, S.8)

Diese Debatte kam in Deutschland aus historischen Gründen, vor allem dem zweiten Weltkrieg, erst viel später auf. Deshalb ist Deutschland, was die gesetzlichen Regelungen angeht, weniger fortschrittlich als z. B. Großbritannien oder die USA. Vor dem eigentlichen Inkrafttreten kam es innerhalb der Regierung über Jahre zu großen Kontroversen, über den Sinn des Gesetzes und den Umfang bzw. die Präzisierung der einzelnen Paragraphen. So wurden seit 2001 immer wieder Gesetzesentwürfe aufgestellt, verändert und wieder verworfen. Der zentrale Diskussionspunkt war dabei insbesondere, der durch die Aufnahme aller Diskriminierungsmerkmale, aus der Rahmenrichtlinie in den zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz, vorgesehene Diversity-Ansatz. Weiterhin spielten vor dem Hinter-

grund der Debatten um „Deregulierung“ und „Bürokratieabbau“ das Spannungsverhältnis zwischen (Vertrags-) Freiheit und dem Gleichbehandlungsgrundsatz eine große Rolle. Im Arbeitsrecht waren die Hauptstreitpunkte, das Klagerecht des Betriebsrats, aber auch das unklare Verhältnis zu den Regelungen im Kündigungsschutz. (Vgl. Merx, Vassilopoulou, S. 6-7)

Als Grundlage, des am 18.08.2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), vormals Antidiskriminierungsgesetz, ist der Artikel 13 des EG-Vertrages zu nennen. Auf dessen Fundament wurden die derzeit aktuellen Richtlinien aufgebaut.

Die vier Richtlinien sind:

1. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (AB I. EG Nr. L 180 S. 22)
– **Antirassismus-Richtlinie** –
2. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (AB I. EG Nr. L 303 S. 16)
– **Rahmenrichtlinie Beschäftigung** –
3. Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (AB I. EG Nr. L 269 S. 15)
– **Gender-Richtlinie**–
4. Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (AB I. Nr. L 373 vom 21/12/2004 S. 37–43)
(Vgl. Meier 2008, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

5.2 Struktur und Aufbau des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz umfasst insgesamt 33 Paragraphen, die in sieben Abschnitte aufgeteilt sind. Im ersten Passus sind dabei Ziele des Gesetzes, der persönliche und sachliche Anwendungsbereich (siehe 5.4.), sowie Begriffsdefinitionen festgehalten. In den darauf folgenden Passagen wird auf gesetzliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung, zivilrechtliche Regelungen, sowie Informationen zum Rechtsschutz beteiligter Personen eingegangen. Im fünften Abschnitt folgen Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, sowie im Sechsten Regelungen zur Errichtung einer Antidiskriminierungsstelle auf Bundesebene. Im letzten Teil werden dann Übergangs- und Schlussbestimmungen aufgeführt. (Vgl. Paulinger 2007, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz)

5.3 Ziele des Gleichbehandlungsgesetzes

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligung aufgrund von Ethnie/Rasse, Geschlecht, Alter, Religion/Weltanschauung, sexueller Identität und Behinderung zu vermeiden beziehungsweise zu beseitigen. Diese Zielstellung ist gleichzeitig der erste Paragraph des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Es soll ein Schutz für jeden einzelnen Bürger darstellen und zugleich auch die bestmögliche Integration von Minderheiten beziehungsweise benachteiligten Gruppen gewährleisten.

5.4 Anwendungsbereiche des Gesetzes

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist in zwei Anwendungsebenen eingeteilt. Dazu gehören der persönliche und der sachliche Anwendungsbereich. Der persönliche Anwendungsbereich bezieht sich auf Beschäftigte. Personen im Sinne des § 6 AGG sind ArbeitnehmerInnen, Auszubildende, Personen deren Arbeitsverhältnis beendet ist und arbeitnehmerähnliche Personen. Das sind Personen die für Andere arbeiten, aber in keinem Arbeitsverhältnis zum Auftraggeber stehen, also zum Beispiel Leiharbeiter. Weiterhin gehören zu den Arbeitgebern natürliche und juristische Personen, sowie rechtsfähige Personengesellschaften.

Außerdem sind die arbeitsrechtlichen Vorschriften auch auf Selbstständige und Organe von Gesellschaften anwendbar, sofern es um Bedingungen des Zugangs zur Berufstätigkeit oder den Aufstieg geht. Im sachlichen Anwendungsbereich werden die Gegebenheiten beschrieben, in denen Benachteiligungen laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz unzulässig sind.

Dazu gehören, das Ausscheiden bei Bewerbungs- und Ausschreibungsverfahren, die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, der Zugang zu allen Formen der Berufsbildung, sowie die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen bei einem bestehenden, als auch bei einem bereits beendeten, Arbeitsverhältnis. Weiterhin ist eine Benachteiligung bei der Aus- und Weiterbildung, dem Sozialschutz und der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung nicht zulässig.

5.5 Formen der Benachteiligung

Im Paragraph drei des AGG wird gezielt auf die verschiedenen Formen von Benachteiligung eingegangen. Dazu gehören die unmittelbare und mittelbare Benachteiligung, die Belästigung (Mobbing), sexuelle Belästigung, sowie die Anweisung zur Benachteiligung. Hier nun eine kurze Ausführung zu den verschiedenen Benachteiligungen. (Vgl. Polizei-NRW 2006, Allg. Gleichbehandlungsgesetz) Ausführlich wurde darauf bereits unter Punkt 3 eingegangen, hier sollen jetzt noch einmal die Formen aufgezählt werden, die tatsächlich im Gesetz verankert sind.

Von unmittelbarer Benachteiligung spricht man, wenn eine Person im Vergleich zu einer anderen in ein und derselben Situation weniger günstig behandelt wird. Beispiele für diese Art von Benachteiligung wären eine harte Geschlechterquote oder eine Zuweisung "unliebsamer" Arbeiten. (Vgl. ebd.)

Als mittelbare Benachteiligung bezeichnet man, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, Personen wegen eines Diskriminierungsmerkmals, in besonderer Weise, gegenüber anderen Personen benachteiligen können. Beispiel hierfür sind altersbezogene Unterschiede in Bezug auf Teilzeitregelungen in Abhängigkeit von Geschlecht oder Berufserfahrung. (Vgl. ebd.)

Unter Belästigung versteht man alle Handlungen bzw. Verhaltensweisen, die unerwünscht sind und mit einem Benachteiligungsmerkmal in Zusammenhang stehen. Die Verletzung der Würde der betroffenen Person, sowie die Schaffung von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung sind ebenfalls kennzeichnend für diese Art von Diskriminierung. Beispiele sind Witze, Hänseleien, abwertende Äußerungen und Blicke, sowie körperliche Gewalt. (Vgl. Polizei-NRW 2006, Allg. Gleichbehandlungsgesetz)

Im Vergleich zur eben beschriebenen Belästigung geht es bei der sexuellen Belästigung vorrangig um die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, sowie das Zeigen und Anbringen von pornografischen Darstellungen. Weiterhin sind Stellenangebote, die mit sexuellen Handlungen verbunden sind, verboten und zählen ebenfalls zur sexuellen Belästigung. (Vgl. ebd.)

Auch die Anweisung eine Person ungleich zu behandeln gilt als Benachteiligung. Das bedeutet, dass eine Person zu einem benachteiligten Verhalten gegenüber anderen Arbeitnehmern aufgefordert wird. (Vgl. ebd.)

Bei der Auseinandersetzung mit den gesetzlichen Regelungen ist mir aufgefallen, dass im Gesetzestext der Begriff „Rasse“ verwendet und als Diskriminierungsmerkmal aufgeführt wird. Die Tatsache, dass der Begriff ungeachtet seiner Verwendung im historischen Kontext und der daraus resultierenden negativen Besetzung, in gesetzlichen Regelungen oder auch umgangssprachlich verwendet wird macht es zwingend notwendig sich mit ihm auseinanderzusetzen. Im Folgenden werden hinsichtlich Definition, sowie wissenschaftlichem und historischem Hintergrund Ausführungen gemacht.

5.6 Erläuterungen zum Rassebegriff

Charakterisiert man den Begriff Rasse und betrachtet den geschichtlichen Hintergrund des Wortes ergeben sich sehr diffizile Sichtweisen. Ursprung des Begriffes sind die lateinischen Wörter "radix" (Wurzel), „generatio“ (Geschlecht im genealogischen Sinne), sowie das Wort "ratio" (Art und Weise bzw. Wesen eines Dinges).

Unstrittig ist sicherlich, dass der Begriff "Rasse" in den letzten Jahrhunderten stets mit einer negativen Besetzung einherging, wie zum Beispiel im Nationalsozialismus (siehe Punkt 5.6.2) Jedoch gibt es auch Erklärungen, die das Wort als ein "positives" Selbstbild betrachten. So spricht der britische Soziologe Robert Miles von Rassenkonstruktion und verweist darauf, dass Aussagen über "die Anderen" immer auch ein bestimmtes (positives) Selbstbild beinhalten: *"Rassenkonstruktion ist ein dialektischer Prozess der Konstruktion von Bedeutungen. Wenn man realen oder fiktiven biologischen Eigenschaften eine Bedeutung zuschreibt, um den anderen zu definieren, definiert man damit notwendigerweise mittels des gleichen Kriteriums das Selbst, die je eigene Identität."* (Miles 1992, S.101)

Das heißt, dass die Art und Weise, wie jemand sein Gegenüber kategorisiert und bewertet, immer auch ein Selbstbild und eine Wunschvorstellung, wie er oder sie sich selbst gerne sehen würde, beinhaltet. Rassismus basiert also darauf, Unterscheidungen zwischen "Ihnen" und "Uns" zu machen und diese Unterschiede immer zu bewerten. Zentral ist, dass bei diesem Verständnis von Rassismus immer eine Seite profitiert, wohingegen die andere Seite unterliegt. Albert Memmi drückt dies in seiner Definition folgendermaßen aus: "Der Rassismus ist die verallgemeinerte und verabsolutierte Wertung tatsächlicher oder fiktiver Unterschiede zum Vorteil des Anklägers und zum Nachteil des Opfers, mit der seine Privilegien oder seine Aggressionen gerechtfertigt werden sollen." (Memmi 1987, S. 103)

5.6.1 Wissenschaftlicher Hintergrund

Der Begriff Rasse besitzt je nach Auffassung und wissenschaftlicher Verwendung verschiedene Besetzungen. So wurde er in der Anthropologie, seit Ende des 17. Jahrhunderts, beschreibend als naturgeschichtlicher Begriff verwendet, um Gruppen von Tieren und Menschen, mit gemeinsamen äußeren Merkmalen, zu kategorisieren. Das kommt einer rassistischen Sichtweise gleich, da Menschen dadurch auch kategorisiert werden. Dies bedeutet, dass Menschen aufgrund äußerer Merkmale, wie ihre Hautfarbe, beurteilt werden. Man teilt sie sozusagen in Schwarz und Weiß ein.

Mit dieser Kategorisierung sind zugleich weitere Zuschreibungen verbunden.

Meist bleibt es nicht bei der Abwertung aufgrund des Schwarz seins, sondern man fügt hinzu, dass diese Personen gleichzeitig auch weniger intelligent oder kriminell sind. (Vgl. Zauper 2007, Definitionen und Definitionslücken)

Im Umkehrschluss wird also davon ausgegangen, dass jemand der weiß ist, gleichzeitig auch einen höheren Status hat, angesehener und intelligenter ist. Das Fähigkeiten und Fertigkeiten überhaupt nichts mit Hautfarbe oder Herkunft zu tun haben zeigen die nachfolgenden Aussagen sehr eindrucksvoll. Dass es zwischen Schwarz und Weiß elementare Unterschiede geben soll ist lediglich ein Mythos, der empirischer Forschung nicht standhalten kann. Es wurde bewiesen, dass die menschlichen Gene zu 75 Prozent gleich sind, dass heißt egal ob man schwarz oder weiß ist, es gibt kaum Unterschiede. Weiterhin ist festzustellen, dass die 25 Prozent Unterschied nicht zwischen Menschen mit schwarzer oder weißer Hautfarbe bestehen, sondern diese innerhalb einer geografischen Herkunftsgruppe vorzufinden sind. Sprich eine weiße Frau hat in ihrem Genmaterial viel mehr Unterschiede gegenüber einer anderen weißen Frau, als eine weiße Frau gegenüber einer schwarzen Frau hat. (Vgl. ebd.)

Aus diesem Grund ist der Begriff der Rasse nicht zur Kategorisierung von Menschen und in der Alltagssprache zu verwenden. Er besitzt immer einen ideologischen oder rassistischen Hintergrund.

In der Sozialwissenschaft wird der Begriff als hypothetisches Konstrukt im gesellschaftlichen Kontext gesehen, was sich im Rassismus äußert. Der Rassismus ist die Ablehnung von Menschen und Kulturen, die als fremd empfunden werden.

Durch rassistisches Handeln möchte man die eigene Position stärken und die des Anderen schwächen, um seine Macht zu symbolisieren und zu legitimieren. Dieses Handeln führt eine verallgemeinernde und verabsolutierende Wertung tatsächlicher oder fiktiver biologischer Unterschiede aus.

Bezüglich des Begriffes Rasse lässt sich feststellen, dass die Verwendung in bestehenden und folgenden Gesetzestexten unhaltbar ist. Da die Forschung, den Gebrauch des Begriffes ablehnt, ist es nicht nachvollziehbar, weshalb der Begriff weiterhin in Gesetzestexten vorkommt bzw. nicht entfernt wird.

5.6.2 Geschichtliche Entwicklung des Begriffes

Nun stellt sich die Frage, woher überhaupt die negative Besetzung des Begriffes stammt? Hierbei muss man einige Jahrhunderte zurückgehen. Das Wort Rasse wird in vielen Sprachen, wie italienisch, spanisch und französisch, schon seit dem 13. Jahrhundert verwandt. Die Bedeutung war dabei identisch. Es stand für die Abstammung und Zugehörigkeit zu einer Familie von edlem Geschlecht.

Seit dem 17. Jahrhundert kam es zur Kategorisierung von Menschen. Er begann seine Umwelt zu erforschen und kategorisierte Pflanzen und Tiere in Arten, Familien, Gruppen und Rassen. (Vgl. H. Schumacher 2002, Kolonialismus) Kant führte das französische Wort "race" in Deutschland ein und unterteilte die Menschheit in vier "races". Dazu gehörte die race der Weißen, die Negerrace, die hunnische race und die hinduische race. Vorrang hatte dabei stets die weiße race. Im 18. Jahrhundert kam es zur Hierarchisierung der Menschen, das heißt eine Einordnung von Kategorien.

Diese Einordnung richtete sich nach der Vorstellung, dass die weiße Rasse an der Spitze der Gesellschaft steht und schwarze, kranke und behinderte Menschen die Unterschicht bilden. Mit dieser Theorie versuchte man die Sklaverei und aggressive Kolonialpolitik zu rechtfertigen. (Vgl. Mair, Ausbreitung Kolonialismus)

Da der Ursprung des Rassebegriffes und somit auch der des Rassismus in der Kolonialzeit zu finden ist, möchten wir im Folgenden einen Blick auf die Historie und die Veränderungen im Zusammenhang mit dem Kolonialismus geben.

Die Entstehung der Theorie des Rassismus wird von Rassismusforschern im späten 15. Jahrhundert, ganz genau im Jahre 1492 datiert. Am bekanntesten ist dieses Jahr wegen der Entdeckung und Kolonisierung von Nord- und Südamerika durch Europa. Weiterhin kam es auch in dieser Zeit zu Auseinandersetzungen in Spanien, wo die Vertreibung der Mauren und Juden vorangetrieben wurde. Zuerst wurden sie gezwungen den christlichen Glauben anzunehmen, dann zerstörte man ihre Kultur systematisch und zum Schluss vertrieb man sie aus Spanien. (Vgl. IDA-NRW 2005, Geschichte Rassismus) Damit nahmen Jahrhunderte der relativ friedlichen Koexistenz und der kulturellen Blüte ein abruptes Ende. Ideologisches Ziel war es, eine nationale Einheit zu schaffen, die nicht nur territorial, sondern auch in religiöser Hinsicht rein ist.

Das hatte zur Folge, dass Juden und Mauren das Land verlassen mussten, da sich nach Auffassung der Krone, das Staatskirchentum nicht mit deren Präsenz vertrug. In diesem Zusammenhang trat in Spanien zum ersten Mal der Begriff "Reinheit des Blutes" auf, der in der NS-Zeit noch einmal an Bedeutung gewann. (Vgl. IDA-NRW 2005, Geschichte Rassismus)

Im Folgenden gehe ich kurz auf die Geschichte des Kolonialismus und die damit verbundenen Veränderungen in der Entwicklung der Weltwirtschaft ein.

Kolonialismus kommt aus dem Lateinischen und bedeutet so viel, wie Niederlassung oder Ansiedlung. Es geht einher mit einer wirtschaftlichen und politischen Herrschaft eines Staates über Regionen, die sich außerhalb seiner eigenen Grenzen befinden. Diese Herrschaft wurde durch Besetzung oder militärische Übernahme des Landes erreicht. Zumeist stand es im Zusammenhang mit der Gründung von Handelsniederlassungen, Militärstützpunkten oder Siedlungen von Migranten. Betrachtet man den Verlauf über mehrere Jahrzehnte, so lässt sich feststellen, dass es vor allem um die Schaffung neuer Wirtschaftsräume und somit den Ausbau der eigenen Macht ging. Europa wollte sich als Wirtschaftsmacht etablieren und dies war nur auf Kosten anderer Länder, wie zum Beispiel Afrika, möglich. Der Höhepunkt dieses Machtkampfes, unter den europäischen Imperien/ Weltmächten, fand Ende des 19. Jahrhundert statt. Größte Kolonialmächte im 16. und 17. Jahrhundert waren Spanien und Portugal, im 19. und 20. Jahrhundert Großbritannien und Frankreich. Deutschlands Kolonialbesitz, Ende des 18. bis Anfang des 19. Jahrhunderts, blieb jedoch eher unbedeutend. Die Folgen der Kolonialherrschaft fielen sehr differenziert aus. Einerseits kam es durch die Übernahme europäischer Staaten zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen Lage und zu technischen Fortschritten in den Kolonialgebieten. Andererseits ging es ebenso einher mit Unterdrückung, Ausbeutung und der Zerstörung von Sozial- und Stammesordnungen. Die bisher manifestierten Kulturen und politischen Entwicklungen wurden unterdrückt und stattdessen den Menschen die Lebensweisen und Vorgaben der Großmächte übergestülpt. Den Ländern wurde ein ökonomischer und ökologischer Schaden zugefügt, dessen Folgen bis heute teilweise nicht wieder aufgeholt werden konnten. (Vgl. H. Schumacher 2002, Kolonialismus)

Die damit verbundenen Auseinandersetzungen zwischen Schwarzen und Weißen sind bis in die heutige Zeit allgegenwärtig und Grundlage rassistischen Denkens. Im weiteren Verlauf der Jahrhunderte kam es immer wieder zu rassistischen Vorfällen, in denen man Menschen selektierte und ihnen verschiedenen Fähigkeiten, Rechte und Pflichten zu-, aber auch abschrieb. Houston Stewart Chamberlain vertrat eine sehr antisemitische Einstellung und die Theorie, dass andere Rassen neben der Weißen minderwertig und untergeordnet sind.

Die Radikalisierung der Rassentheorie fand ihren Höhepunkt in der Zeit der NS-Diktatur, in der sich besonders auf die Theorie von Chamberlain fokussiert wurde. In Umsetzung dieser wurden Menschen unterdrückt indem ihnen Rechte abgesprochen wurden. Die Radikalisierung gipfelte darin, dass Millionen von Menschen getötet wurden, weil sie nicht den Vorstellungen der Mehrheitsgesellschaft entsprachen.

Der aus der Ideologie Hitlers erschaffene Antisemitismus, abgeleitet aus den Rassentheorien und Vorurteilen des 19. Jahrhunderts, war ein grundlegendes Element nationalsozialistischer Weltanschauung. Da sie sich als Herren der Arier Rasse verstanden und die „Reinheit ihres Blutes“ gewährleisten wollten, verabschiedeten sie am 15. September 1935 beim NSDAP Parteitag die sogenannten Nürnberger Gesetze, die das Reichsbürgergesetz und das Blutschutzgesetz beinhalteten.

Das Reichsbürgergesetz verfügte, dass die vollen politischen Rechte in Zukunft ausschließlich den „Reichsbürgern“ zustehen sollten. Reichsbürger war nach dem Gesetz „nur der Staatsangehörige deutschen oder artverwandten Blutes, der durch sein Verhalten beweist, dass er gewillt und geeignet ist, in Treue dem deutschen Volk und Reich zu dienen“. (Vgl. Reichsbürgergesetz 1935, Paragraph 2)

Eine erste Durchführungsverordnung zum Reichsbürgergesetz stellte am 14. November 1935 fest: „Ein Jude kann nicht Reichsbürger sein.“ Verschiedene weitere Durchführungsverordnungen - bis 1943 wurden insgesamt 13 erlassen - legten dann die konkreten Maßnahmen gegen die jüdische Bevölkerung in Deutschland fest. Unter anderem mussten die jüdischen Beamten spätestens am Jahresende 1935 in den Ruhestand getreten sein, Juden wurden aus allen öffentlichen Ämtern entfernt, durften nicht mehr in leitenden Positionen tätig sein und hatten kein Stimmrecht mehr. Die Zuschreibung bzw. Abschreibung von Merk-

malen und Fähigkeiten führt zwangsläufig zu einem Verlust der Individualität jedes Einzelnen, der davon betroffen ist. Die Geschehnisse aus der NS-Zeit hatten auch auf die darauffolgenden Jahrzehnte Einfluss.

In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts versuchte man den Begriff aus dem deutschen Sprachgebrauch und aus Gesetzestexten zu verbannen, jedoch gelang dies bis heute nicht. So steht er nach wie vor im Grundgesetz, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, sowie anderen rechtlichen Regelungen auf Bundes- und Länderebene. Der Hintergrund bei der rechtlichen Benutzung ist es, den Schutz vor rassistischen Diskriminierungen und Benachteiligungen zu gewährleisten, was sich aber bei dem eben dargestellten geschichtlichen Hintergrund, nur schwer nachvollziehen lässt. So ist es stets unabdingbar, den Begriff in Gesetzestexten mittels einer Fußnote oder einer zusätzlichen Umschreibung gesondert zu erklären. In Ländern, wie Finnland, Schweden und Österreich wurde das Wort "Rasse" vollkommen aus Gesetzestexten entfernt.

6. Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland wurde maßgeblich durch die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes beeinflusst. Dieses Gesetz sieht auch die Schaffung einer Antidiskriminierungsstelle auf Bundesebene vor. Diese Stelle, ihre Arbeitsweise, sowie Aufgaben und Ziele sollen im Folgenden beschrieben werden.

6.1 Institution

Bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (kurz ADS) handelt es sich um eine, im Jahre 2006, eingerichtete Anlaufstelle für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind oder aufgrund Beobachtung, einer solchen, eine unabhängige Beratung suchen. Die Stelle auf Bundesebene befindet sich in Berlin, währenddessen es auf Länderebene unter anderem noch in Sachsen und Nordrhein-Westfalen Antidiskriminierungsbüros gibt. Die Kontaktaufnahme hinsichtlich selbst erfahrener oder auch beobachteter Diskriminierung ist per E-Mail oder über eine Telefon-Hotline möglich. Hierzu stehen ExpertInnen zur Verfügung, die entweder eine Klärung direkt anstreben oder an eine entsprechende Stelle in Wohnortnähe verweisen. Besonders wichtig ist es den Menschen ihre eigenen Rechte zu vermitteln, um ihnen eine rechtliche Orientierung zu geben. Es kommt oft vor, dass von Diskriminierung betroffenen Personen die Schuld für das Geschehene bei sich selbst suchen. Damit sie sich aus der Position heraus begeben können, ist eine persönliche Beratung sehr wichtig.

Arbeitsgrundlage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (siehe Punkt 5). Laut der Definition des Gesetzes, sollen Diskriminierungen aufgrund von ethnischer Herkunft/Rasse, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität, verhindert oder beseitigt werden. (Vgl. Bundesamt für Justiz 2006, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

Neben der persönlichen Beratung über E-Mail oder Telefon können zahlreiche Informationen, aus den Bereichen Publikation, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Projekte und Hilfe bei Diskriminierung, auf der Homepage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes abgerufen werden.

Um die Informationen für eine Vielzahl von Menschen zugänglich und auch verständlich zu machen, stehen die Auskünfte in verschiedenen Sprachen, wie Deutsch, Englisch, Russisch, Türkisch, Spanisch, Arabisch und zusätzlich in einfacher und Gebärdensprache, zur Verfügung.

In Deutschland ist noch sehr wenig über das Thema Diskriminierung und dessen Hintergründe bekannt. (Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2011, Übers)

Laut Aussage der Bundeszentrale für politische Bildung gibt es erst wenige gesicherte empirische Forschungsergebnisse, die Auskunft über die Formen und Ausmaß von Diskriminierungen in Deutschland geben. Bisher ist eine Antidiskriminierungskultur, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen, kaum entwickelt. Die systematische Erfassung, Dokumentation und Evaluation von Diskriminierungsfällen ist ungenügend, was angesichts einer bisher mangelhaften rechtlichen Verankerung des Diskriminierungsschutzes und einer dünnen organisatorischen Infrastruktur kaum verwunderlich ist. Zu den bisher durchgeführten Studien in Deutschland über Diskriminierung gehören neben dem Antidiskriminierungsreport Berlin 2003-2005, die OECD-Studie von 2005, die EUMC-Berichte von 2002 und 2006, der Länderbericht Deutschland des Netzwerks unabhängiger Rechtsexperten der EU 2005, sowie Heitmeyer-Studie 2005. Entsprechend ist die Tätigkeit, neben der Beratung, auf den Forschungsaspekt ausgelegt, durch den man sich in den kommenden Jahren mehr Erfahrungsberichte von Betroffenen und theoretische Erkenntnisse erhofft. (Vgl. Heinrich Böll Stiftung, Studien & Materialien)

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes arbeitet dabei nach dem horizontale Ansatz.

6.2 Horizontaler Ansatz

Horizontaler Ansatz bedeutet, dass alle Diskriminierungsmerkmale auf einer Ebene stehen. Alle Merkmale sind gleich und untereinander gibt es keine Rangfolge bezüglich der Beurteilung der Schwere bzw. der Auswirkungen auf eine Person. Mit diesem Ansatz vermeidet man eine Hierarchisierung von Diskriminierung und unterstreicht gleichzeitig, dass das Recht auf Gleichbehandlung zu den allgemeinen Menschenrechten zählt. Ziel ist es, ein gesellschaftliches Umdenken und einen Perspektivwechsel herbeizuführen, in dem man sich bewusst wird, dass jeder Mensch Träger von Diskriminierungsmerkmalen ist, wie zum Beispiel Alter, Geschlecht und Ethnie (Vgl. IDA-NRW 2005, Horizontaler Diskriminierungsansatz). Der Grund für die Diskriminierung darf nicht allein in der diskriminierten Person gesucht werden, sondern auch in der Person, die andere Menschen ausgrenzt und herabstuft. Sich dessen bewusst zu werden und zu erkennen, dass jeder von uns von Diskriminierung betroffen sein kann, ist eine Zielstellung die durch Sensibilisierung erreicht werden soll. Die Durchsetzung, der geltenden Diskriminierungsrichtlinien und die Bekämpfung von Diskriminierung wären dadurch gesellschaftlich besser etablierbar.

Ein weiterer Vorteil des horizontalen Ansatzes ist, dass Mehrfachdiskriminierungen besser erkannt werden können. Das heißt, dass eine Person gleichzeitig aufgrund verschiedener Merkmale von mehreren Diskriminierungsformen betroffen sein kann (siehe 3.). Oft kommt es zur Überschneidung von Diskriminierung wegen des Geschlechts in Kombination mit dem Alter, ethnischer Herkunft oder sexueller Identität. (vgl. Landeszentrum für Zuwanderung NRW 2001, Antidiskriminierungsarbeit in NRW).

6.3 Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle sind sehr umfangreich und vielschichtig. Sie informiert über Ansprüche für von Diskriminierung Betroffene und BeobachterInnen, sowie über das rechtliche Vorgehen im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Ziel ist es, eine Benachteiligung festzustellen, aufzuzeigen und gegebenenfalls konkrete Schritte dagegen einzuleiten. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Vermittlung zu dafür zuständigen Beratungsstellen und Institutionen, falls Betroffene dies wünschen. Diese haben dann gegebenenfalls den Vorteil, dass sie sich im Umfeld der KlientInnen befinden, eine persönlichere Zusammenarbeit gewährleisten können und auch gezieltere Hilfsangebote bereit zu stellen im Stande sind. Außerdem besitzen sie einen besseren Einblick in das soziale Umfeld/Milieu von Betroffenen. (Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2011, Aufgaben)

Bei der Klärung von Diskriminierungsfällen nimmt man aufgrund von hohen Kosten und teilweise sehr langwierigen Prozessen immer mehr von juristischen Verfahren Abstand und versucht stattdessen eine außergerichtliche Lösung, wie zum Beispiel mittels Mediation, zu erreichen. Unter Mediation wird ein strukturiertes freiwilliges Verfahren zur konstruktiven Beilegung eines Konfliktes verstanden, bei dem mit Hilfe eines unparteiischen Mediators eine Lösung angestrebt wird.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Öffentlichkeitsarbeit, die Durchführung von Beratungen, die Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen, sowie die Prävention von Benachteiligung zu den Hauptaufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gehören. Um die gewonnenen Erkenntnisse aus den Betroffenenenerfahrungen, sowie aus den Untersuchungen auszuwerten und gegebenenfalls präventive Projekte und Institutionen installieren zu können, muss im Vier-Jahres-Turnus ein Bericht an den Deutschen Bundestag abgegeben werden.

Er beinhaltet den Ist-Zustand der vergangenen Jahre und gibt einen Ausblick darüber, wo in der kommenden Zeit eine Verbesserung notwendig ist und wodurch diese hervorgerufen werden soll und kann (Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2011, Aufgaben).

6.4 Gesetzliche Regelungen zur Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Aufgaben, Befugnisse und Zusammenarbeit mit anderen Institutionen sind gesetzlich im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetztes festgelegt. Im Abschnitt sechs des Gesetzes sind die Paragraphen 25 - 30 dabei ausschlaggebend, auf welche Art die Antidiskriminierungsstelle des Bundes arbeitet und wie diese aufgebaut ist.

Paragraph 25 umfasst die personelle Ausstattung der Einrichtung, die mit 17 MitarbeiterInnen festgesetzt ist. Die geringe Anzahl an MitarbeiterInnen erscheint angesichts der 81 Millionen BürgerInnen, die in Deutschland leben, sehr gering.

Betrachtet man die personelle Ausstattung solcher Beratungsstellen anderer europäischer Länder, so lässt sich feststellen, dass diese im Verhältnis zur Anzahl der dort lebenden Menschen besser aufgestellt sind. So gibt es in Belgien für 10,3 Millionen Einwohner 65 MitarbeiterInnen, in Frankreich für 60,1 Millionen Menschen 50 MitarbeiterInnen und in Großbritannien sogar über 500 MitarbeiterInnen für 58 Millionen Bürger (Vgl. Merx, Antidiskriminierungsstelle des Bundes).

Paragraph 26 regelt, dass die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes an die Legislaturperiode der Regierung gebunden ist. Diese höchste Position der Stelle wird von der MinisterIn für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernannt. Dadurch ist eine völlige Unabhängigkeit vom Staat und somit auch dem Machtverhältnis in der Politik nicht gegeben.

Der Paragraph 27 ist einer der wichtigsten innerhalb der gesetzlichen Regelung zur Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Dieser setzt sich mit den Aufgaben der Stelle auseinander und gibt dabei unter anderem Auskunft darüber, wie man mit der ADS in Verbindung treten kann, nämlich telefonisch, mündlich, schriftlich und über elektronischen Weg. Weiterhin regelt er, welche Bereiche in der Tätigkeitsausübung die Bundesstelle erfüllt. Das sind neben der Öffentlichkeitsarbeit, Beratung, Präventionsmaßnahmen, wissenschaftlichen Untersuchungen auch die Abgabe von Empfehlung zur Verhinderung von Benachteiligung und Diskriminierung. Weiterhin wird in diesem Paragraphen die Netzwerkarbeit mit Beauftragten für Migration, Flüchtlinge, Integration, Aussiedlerfragen und behinderte Menschen benannt. Ein letzter wichtiger zu nennender Punkt, ist die sofortige Weitervermittlung von Informationen an entsprechend dafür vorgesehene Stellen, mit Einverständnis der Betroffenen.

Der nächste Passus beschäftigt sich mit den Befugnissen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Das heißt, dass alle Bundesbehörden der ADS, bei der Aufgabenerfüllung, unterstützend bei Seite stehen. Bei dieser Kooperation sind vor allem erforderliche Auskünfte unabdingbar, wodurch der Schutz personenbezogener Daten unberührt bleibt.

Im Paragraph 29 geht es um die Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen auf europäischer, Bundes-, Landes- und Kommunalebene. Hierbei sollen langjährig gemachte Erfahrungen auf kommunaler Ebene zur Sprache gebracht werden und als Grundlage für die Vermittlung gegenseitiger Kompetenzen dienen. Ansprechpartner sind in meisten Fällen Gleichstellungsbeauftragte, allen voran bei den Themen Ethnie, Behinderung und Gender.

Die Bereitstellung eines Beirates zur Förderung des gesellschaftlichen Dialoges zwischen verschiedenen Gruppen und Organisationen ist im Paragraph 30 geregelt. Es stehen dabei 16 VertreterInnen aus relevanten Organisationen und ExpertInnen in Diskriminierungsfragen zur Verfügung. Außerdem soll dieser Beirat bei der Erstellung von Expertisen und Berichten für den Bundestag mitwirken und den horizontalen Ansatz der Bundesstelle verdeutlichen.

6.5 Debatte über Etat Kürzung bei Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Im Zuge der Finanzkrise und den damit stetig verbundenen Einsparmaßnahmen muss sich auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit dem Thema Etat Kürzungen auseinandersetzen. So wurde am 10.11.2011 im Haushaltsausschuss des Bundestages über die Weiterführung der Arbeitstätigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für 2012 entschieden. Dabei war geplant eine Kürzung um 13 Prozent zu vollziehen, was insgesamt die dritte Einsparmaßnahme der Institution, in den letzten Jahren, zur Folge hätte. Wie wichtig die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist und welchen Stellenwert sie in der Sensibilisierungsarbeit im Bereich Antidiskriminierungsarbeit einnimmt wird im folgenden Zitat noch einmal von Frau Serdar Yazar, Vorstandsmitglied des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd), deutlich gemacht: *„Die ADS leistet wichtige Arbeit. Sie hat sich als eine erste Anlaufstelle für Betroffene bekannter gemacht und verfolgt einen dialogischen Ansatz zur Umsetzung einer Antidiskriminie-*

runungskultur in Kooperation mit der Zivilgesellschaft ebenso wie mit der Wirtschaft und Verwaltung. Das ist erfolgreich...." (Yazar 2011, Pressemitteilung)

Umso unverständlicher ist es, dass diese gute Arbeit nun weiteren Sparmaßnahmen ausgesetzt werden soll, wo es doch augenscheinlich klar auf der Hand liegt, dass es in Deutschland noch einen starken Nachholbedarf im Bereich von Diskriminierung und das Wissen darüber gibt. Auch hierzu ein Zitat von Frau Serdar Yazar: *"Als Antidiskriminierungsverband Deutschland können wir uns des Eindrucks nicht erwehren, dass dies einigen ein Dorn im Auge ist und deshalb die Kürzungen drohen..."* (ebd.)

Neben der angestrebten materiellen und finanziellen Kürzung, soll es zu einer Ausweitung des Mitspracherechtes der Regierungsparteien kommen, wodurch die politische Einflussnahme und Lenkung weiter zunehmen würde. Würden all diese Vorhaben im Jahre 2012 auch umgesetzt werden, so würde damit ein großer Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Stelle wegfallen müssen und Kampagnen zur Sensibilisierung der Gesellschaft bezüglich Themen, wie Diskriminierung, Rassismus nicht mehr möglich sein. Auch angestrebte Expertisenreihen zu bestehenden Forschungslücken wären damit gefährdet oder könnten nur noch in unzureichender Form angefertigt werden. Weiterhin, so äußerte sich Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, werden die Mittelkürzungen auch Folgen für das Jahr 2013 und den dabei vorgesehenen Bericht an den Bundestag mit sich bringen. Geplant ist ein Bericht zum Thema „Diskriminierungen im Bildungssektor“. *"Die dafür notwendigen Forschungsexpertisen können nicht in vollem Umfang in Auftrag gegeben werden. Das Forschungsbudget reicht dafür nicht aus, da bereits für das nächste Jahr Forschungsgelder für Projekte gebunden sind und keine Flexibilisierung mehr möglich ist"*, sagte Lüders (Lüders 2011, Etatkürzung bei ADS). Doch nicht nur Forschungsaufgaben müssen eingeschränkt werden, sondern auch Aufklärungskampagnen auf Bundesebene bezüglich rechtlicher Möglichkeiten von Diskriminierungsopfern. Zusammenfassend kann man sagen, dass die aktuelle politische Diskussion fragwürdig ist und eine Aushöhlung des Diskriminierungsschutzes zur Folge haben könnte. Die für die Gründung so grundlegenden Arbeitsweisen und Schwerpunkte müssen im Zuge der aktuellen Debatte angepasst werden, was eine Deflexibilisierung der ADS zur Folge hat.

6.6 Antidiskriminierungsarbeit im Ausland

Wie im Punkt 6.4 unter Paragraph 25 des AGG schon beschrieben ist die personelle Ausstattung in Deutschland sehr gering. Wenige MitarbeiterInnen sind für eine Vielzahl von Anfragen zuständig.

Im europäischen Vergleich sind unsere Nachbarländern dahingehend viel besser aufgestellt. Auch im Hinblick auf den Ansatz, eine zentrale Anlaufstelle einzurichten und eine prinzipiell gleichberechtigte Bearbeitung aller Diskriminierungsmerkmale zu ermöglichen, zeigt sich, dass der Gesetzgeber mit der vorgenommenen Konzeptionen vernünftigerweise Anschluss an die vorherrschenden europäischen Trends bei der institutionellen Ausgestaltung des Diskriminierungsschutzes genommen hat. Länder, wie Belgien, Frankreich und Großbritannien sind Deutschland in der Antidiskriminierungspolitik weit voraus und haben ihre Konzeptionen weit über die Vorgaben aus den EU-Richtlinien hinaus ausgeweitet. Ungarn und Irland orientieren sich dabei stark am Diversity-Ansatz. Als erfolgreich hat sich dabei das irische Konzept der Equality Authority herausgestellt, welches der deutschen Antidiskriminierungsstelle gute Anregungen geben könnte. Im Gegensatz zu Deutschland besitzen die Stellen in Länder, wie Belgien, Niederlande, Irland und Nordirland, eigene Klagebefugnisse, die eine Stärkung der Stelle gewährleisten und auch ein verbessertes Vorgehen bei Diskriminierungsvorfällen ermöglichen. Auch die britische „Commission For Racial Equality (CRE)“ besitzt sehr weit gehende Entscheidungsbefugnisse. Stellen, wie der schwedische Ombudsmann, zur Bekämpfung ethnischer Diskriminierungen, die „französische HALDE“, die „britische CRE“ und die „Equality Authority“ in Irland, können auch beim Verdacht auf strukturelle Diskriminierungen ermitteln. (Vgl. Merx, Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

Um die vorangegangenen Ausführungen zu präzisieren und einen Zusammenhang zur Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen herzustellen, möchten wir einen Blick auf die Länder Großbritannien, Niederlande und die Vereinigten Staaten von Amerika werfen.¹

¹ Wie schon mehrfach angedeutet, ist die Antidiskriminierungsarbeit in Teilen Europas aber auch weltweit schon seit Jahrzehnten etabliert und in der Entwicklung weit vorangeschritten. Da die Hochschulen und Universitäten ein Teil der dortigen Politik und Gesellschaft sind, haben auch sie sich Schwerpunkte in der Antidiskriminierungsarbeit gesetzt. Auf diese und allgemeine Richtlinien soll jetzt im Folgenden näher eingegangen werden. Bei der Betrachtung wird auf ethnische Herkunft, Religion / Weltanschauung, Behinderung, sexuelle Identität, soziale Herkunft, Alter und Geschlecht geschaut.

In den USA ist Migration ein Teil der Gründungsgeschichte und daher existieren auch Gleichbehandlungsgesetze auf allen Ebenen. Dies wird weiter verstärkt durch regionale Gesetze und auch in Richtlinien an Hochschulen und Universitäten, in denen Rassismus verringert werden soll.

In Großbritannien besteht seit den 60er Jahren ein Diskriminierungsverbot im Zivilrecht. Dieses wird stetig ausgebaut und Universitäten/Hochschulen sind verpflichtet jährliche Berichte über Strategien, Wirkungen und Prozesse der Umsetzung in der Antidiskriminierungsarbeit einzureichen.

Auch in den Niederlanden wurde, wie in Deutschland, ein Gleichbehandlungsgesetz geschaffen, was auch für Bildungsinstitutionen Gültigkeit besitzt. Weiterhin gibt es Antidiskriminierungsstellen, die eine eigene Klagebefugnis besitzen.

Hinsichtlich Diskriminierung aufgrund von Religion/Weltanschauung gibt es gesetzliche Regelungen in den USA. Diese verpflichten dazu Ungleichbehandlung zu vermeiden bzw. ihr entgegenzuwirken. Auch politische Einstellungen dürfen zu keiner Benachteiligung im Bereich vom Studium führen, ansonsten besteht das Klagerecht.

In Großbritannien gibt es keinen speziellen Diskriminierungsschutz für Religion. Nur in Kombination mit ethnischer Diskriminierung wird dieser Schutz wirksam. An der Universität London darf es keine ungerechten Hemmnisse für Glaubensausübung geben und Präferenzen von Gläubigen sollen berücksichtigt werden. Die Universität Newcastle bieten gläubigen Menschen Freistellungen für bestimmte religiöse Feiern und es wurden Gebets- und Ruheräume eingerichtet. Auch das Tragen religiöser Kleidung ist dabei erlaubt.

In den Niederlanden gibt es keine besonderen Schutzmaßnahmen. Jedoch werden Gebets- und Meditationsräume zur Verfügung gestellt.

Niemand darf aufgrund von Behinderung an der Teilnahme von Aktivitäten, die von der Regierung finanziert werden, ausgeschlossen oder benachteiligt werden. Dies ist das Motto in den Vereinigten Staaten und ist auch für die Hochschulen gültig.

Großbritannien bietet spezielle Workshops an und kooperiert aktiv mit Behindertenorganisationen und ist auf eine stetige Analyse des Ist-Zustandes ausgerichtet und führt aufgrund der daraus sich ergebenden Ergebnisse Veränderungen durch, so auch an Hochschulen. Dazu gehören unter anderem behindertenfreundliche Prüfungsmaterialien und spezielle Trainingsprogramme.

Die Niederlande erlauben mittels ihres Gleichbehandlungsgesetzes seit 2005 im öffentlichen und privaten Sektor unabhängige Untersuchungen durchzuführen, mit dem Ziel Barrierefreiheit am Arbeitsplatz und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben, zu gewährleisten.

Das Diskriminierungsverbot bezüglich sexueller Identität wird in den USA auf Bundesstaatenebene geregelt und es werden Veranstaltungen zur Themensensibilisierung durchgeführt.

In Großbritannien gibt es gesetzliche Regelungen gegen Belästigung und einschüchterndes Verhalten. Außerdem werden aktiv Homo-, Bi- und TransHochschulgruppen gefördert.

Gegenüber dem Thema soziale Herkunft gibt es in den drei Ländern nur sehr wenige Maßnahmen. Angebote die dennoch gemacht werden befassen sich mit Chancengleichheit einkommensschwacher Hochschulmitglieder und geben finanzielle Zuschüsse in Form von Stipendien oder erlassen Gebühren.

Die Gleichstellung hat in den USA große Tradition an den Hochschulen und Universitäten. Frauenbüros, Forschungszentren, sowie Förderung des Zugangs und der Berufsweg von Frauen im Hochschulbereich sind wichtige Aspekte in der Antidiskriminierungsarbeit. Rechtliche Grundlagen wurden zwischen 1970 und 1975 in Großbritannien gelegt und Basis zum Verbot von Diskriminierung hinsichtlich des Geschlechtes, sowie der Förderung von Gleichstellung gelegt. Weiterhin wurden Konzepte zur Unterstützung vor, während und nach der Geburt von Kindern erstellt, sowie die Unterstützung bei Familiengründung zugesichert.

In den Niederlanden trat 1980 das Gesetz zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Kraft. Diese Regelungen wurden auch auf Hochschulebene übertragen und mittlerweile gibt es spezielle Förderangebote, Stipendien und spezielle Anlaufstellen für die Thematik Gleichstellung.

Altersbezogener Diskriminierung tritt man in den USA entgegen und schützt dabei unter anderem Personen über 40 Jahre durch den Age Discrimination in Employment Act. Großbritannien und die Niederlande verbieten Diskriminierung aufgrund des Alters und wahrgenommenen Alters im Bereich Beschäftigung und Ausbildung. Außerdem werden Stellenausschreibung altersspezifisch formuliert.

Auch wenn Länder, wie Belgien, Frankreich und Großbritannien im Vergleich zu Deutschland eine längere Geschichte in der Antidiskriminierungspolitik vorweisen können, so ist man bestrebt mit bestehenden europäischen und weltweiten Standards gleichzuziehen. Ein erster Schritt in diese Richtung, war die Schaffung gesetzlicher Regelungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Darauf muss nun weiter aufgebaut und vor allem eine Spezialisierung einzelner Diskriminierungsmerkmale angestrebt werden.

Dabei ist unter anderem die Nachbesserung des Diskriminierungsschutzes zu nennen, welche vom Antidiskriminierungsverband Deutschland, im Jahre 2009 im Rahmen des dreijährigen Bestehens des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, gefordert wurde. Dazu äußerte sich Florencio Chicote, Vorstandsmitglied des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland: *"Grundsätzlich ist die Einführung des AGG zu begrüßen. Erst durch diesen rechtlichen Rahmen ist das Tabuthema Diskriminierung vielerorts aufgegriffen worden. Die Bilanz nach 3 Jahren AGG fällt jedoch insbesondere für Betroffene ernüchternd aus. Von einem praktisch anwendbaren Diskriminierungsschutz kann noch nicht die Rede sein. Es bedarf Nachbesserungen an dem Gesetz, damit Betroffene sich auch tatsächlich auf ihr Recht auf Gleichbehandlung erfolgreich berufen können."* (Chicote 2009, Pressemitteilung).

Das bedeutet, dass vor allem die Zugangsmöglichkeiten für Betroffene zu Beratungsstellen vereinfacht werden sollen. Dazu gehört unter anderem die Förderung der Beratungsinfrastruktur durch Programm von Bund und Ländern.

Weiterhin sollen nach Aussage des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland die Fristen um Schäden geltend machen zu können, welche zwei Monaten betragen, aber deutlich zu kurz sind, ausgeweitet werden. Verbände sollen außerdem mehr Mitspracherecht und Entscheidungsmacht in Gerichtsverfahren erhalten. Nach derzeitigem Recht können nur Einzelpersonen und keine Verbände Klage einreichen. Falls dies geändert werden würde, wäre es Verbänden möglich Betroffenen nicht mehr nur moralisch, sondern auch bei gerichtlichen Auseinandersetzungen, möglicherweise durch das Einreichen von Sammelklagen, zu unterstützen. (Vgl. advd 2009, 3 Jahre AGG)

Mittlerweile besteht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz seit fünf Jahren und nach wie vor sind noch Regelungen bzw. Gesetzestexte zu verbessern. Feststellen lässt sich, dass durch das Gesetz Benachteiligung und Diskriminierung zurück ins Bewusstsein der Gesellschaft gerückt wurden und offener mit den Themen umgegangen wird. Jedoch gibt es nach wie vor Bereiche in denen Nachbesserungen notwendig sind. Menschen mit Migrationshintergrund sehen sich noch immer mit Ungleichbehandlungen, unter anderem beim Zugang zum Arbeits- und Wohnungsmarkt, konfrontiert. Auch die Teilhabechancen behinderter Menschen entsprechen immer noch nicht denen nichtbehinderter Menschen.

7. Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule

Die Öffentlichkeitsarbeit und Forschung gehören zu den Hauptaufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Teilbereichen nehmen Einfluss auf die Gestaltung und Entwicklung der einzelnen Projekte, wie zum Beispiel „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“, „Offensive Diskriminierungsfreie Gesellschaft“ oder auch „Diskriminierungsfreie Hochschule“. Das Letztere, möchten wir im folgenden Teil unserer Bachelorarbeit, näher betrachten und hinsichtlich Projektablaufen, Vorgehensweisen und möglichen Zielstellungen Auskünfte geben.

7.1 Projektidee

Die Hochschulen und Universitäten, als Einrichtungen des tertiären Bildungsreiches, stehen für Kompetenz und Wissen und nehmen maßgeblichen Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklungen und politische Prozesse. Sie sind verantwortlich für die akademische Ausbildung verschiedenster Berufsgruppen und somit stark bestimmend für die zukünftige gesellschaftliche Entwicklung.

Vor diesem Hintergrund beauftragte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Frühjahr 2010 die Prognos AG mit der Durchführung des Projektes „Diskriminierungsfreie Hochschule“.

In Zusammenarbeit mit den Hochschulen sollte herausgefunden werden, in welchen Bereichen es zu Diskriminierungen aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung, ethnischer Herkunft und sexueller Identität in Hochschulen und Universitäten kommt und was die Gründe dafür sein könnten. Weiterhin sollen Indikatoren herausgebildet werden, anhand derer sich individuelle und institutionelle Diskriminierungen herausfinden lassen und diese dann mit entwickelten Maßnahmen und Strategien minimiert oder sogar beseitigt werden können. Außerdem sollen präventive Maßnahmen installiert werden, um Diskriminierung zu vermeiden und einen respektvollen Umgang miteinander herzustellen. (Vgl. Czock, Donges, Heinzelmann 2011, Projektbericht Diskriminierungsfreie Hochschule).

Hochschulen sollten beginnen ein Selbstverständnis und Bewusstsein dafür zu entwickeln Problemlagen zu erkennen, diese aufzugreifen und in transparenten Verfahrensweisen unter Einbeziehung aller Beteiligten, Aufklärung zu betreiben. Dies wiederum erzeugt neben dem Verständnis, dafür auch etwaigen Problemen nicht aus dem Weg zu gehen, auch die Möglichkeit den Ruf der Hochschulen und Universitäten zu verbessern und ein positives Selbstbild nach außen zu entwickeln.

Das Projektvorhaben ist es, eine Befragung hinsichtlich möglicher Diskriminierungserfahrungen und –praktiken durchzuführen und anhand dessen einen Leitfaden, zum besseren und gezielteren Umgang mit Diskriminierung an Hochschulen und Universitäten, herauszuarbeiten.

Ziel soll und muss es sein, die Kultur der Antidiskriminierung an Hochschulen zu verankern, MultiplikatorInnen auszubilden und Netzwerke zu schaffen, um dieses Wissen weiterzugeben.

7.2 Projektverlauf

Projektstart war im Januar 2010 und der erste Schritt war die Kontaktaufnahme zu verschiedenen Hochschulen und Universitäten. Hierbei spielten unter anderem die jeweiligen Schwerpunkte der Antidiskriminierungsarbeit an den Bildungsinstitutionen, sowie der Grad der strukturellen Verankerung von Maßnahmen zu Antidiskriminierung und Diversity-Management eine wichtige Rolle.

Weitere Kriterien waren die Aufteilung zwischen ost- und westdeutschen Hochschulen, sowie die Berücksichtigung von Universitäten und Fachhochschulen und die Größe der Einrichtungen.

Der weitere Projektverlauf ist in sechs einzelne Module aufgeteilt.

Modul I:	Gewinn von Partnerhochschulen u. Aufbau eines ExpertInnenpools
Modul II:	Auswertung des Forschungsstandes
Modul III:	Bestandsaufnahme & Analyse an Hochschulen / Diskriminierungsrisiken
Modul IV:	Bestandsaufnahme & Analysen an Hochschulen / Maßnahmen zum Abbau & zur Vermeidung von Diskriminierung/ Ungleichbehandlung
Modul V:	Ableitung der Indikatorik „Diskriminierungsfreie Hochschule“
Modul VI:	Strategische Beratung zur Etablierung des Indikatorensystems

Abb.1 (Czock, Donges, Heinzelmann 2011, Projektbericht Diskriminierungsfreie Hochschule)

Die Zusammenarbeit mit den Institutionen wurde, durch verschiedene Eckpunkte während der Projektphasen/Module, strukturiert.

Diese Eckpunkte sind:

1. "Einfallstore" für Diskriminierung in verschiedenen Phasen des Studiums finden.
2. Daten über bisherige Antidiskriminierungsarbeit an der Institution, Projekte, geschaffene Stellen, sowie die Dokumentation darüber, sammeln.
3. Notwendigkeit an Universität / Hochschule Maßnahmen gegen Diskriminierung zu verankern.
4. Indikatoren für Diskriminierungsfreiheit entwickeln.

Grundlage in der Bearbeitung dieser Eckpunkte sind die Diskriminierungsmerkmale nach dem AGG. Im Vorfeld des Projektes wurden an den jeweiligen Hochschulen Diskriminierungsrisiken erfragt, genauso wie die Maßnahmen, um diesen Risiken entgegenzuwirken und die Möglichkeiten zur Abbildung von Indikatoren. Um gezielte und vor allem differenzierte Untersuchungen durchzuführen, wurde nach Schlüsselprozessen innerhalb verschiedener Studienphasen geschaut. (Vgl. Czock, Donges, Heinzelmann 2011, Projektbericht Diskriminierungsfreie Hochschule)

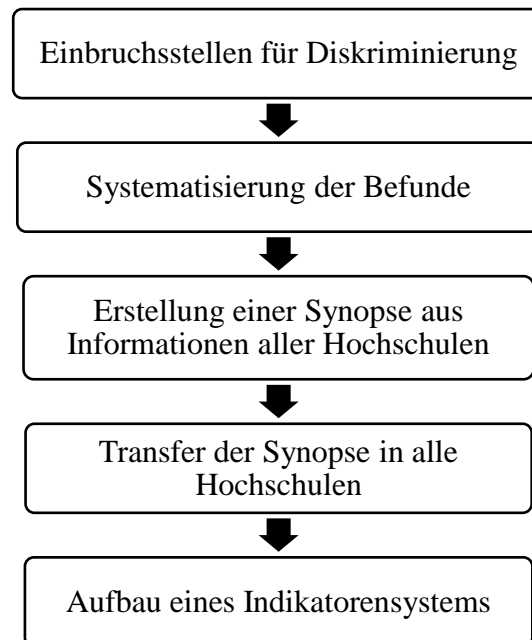
<u>Phase</u>	<u>Schlüsselprozess</u>
Studium	Hochschulzugang Studienfinanzierung Studienverlauf Entscheidung Masterstudium Übergang in Beruf
Promotion	Finanzierung Graduiertenverlauf Karriereentwicklung Übergang in Beruf
Beschäftigung	Stellenplanung Ausschreibungen Auswahl BewerberInnen Bewerbungsgespräch Entscheidung Stellenvergabe
Berufsverlauf	Festlegung Arbeitszeit Arbeitsorganisation Personalentwicklung Personalführung Entlohnung
Berufung	Einrichtung von Professuren Ausschreibung Auswahlverfahren Stellenantritt

Abb. 2 (Czock, Donges, Heinzelmann 2011, Projektbericht Diskriminierungsfreie Hochschule)

Die Erkenntnisse aus den dargestellten Schlüsselprozessen, sowie aus weiteren Informationsgewinnen werden hochschulübergreifend verwendet und diesbezüglich Rückfragen an Hochschulen und Universitäten gestellt. Die daraus entstandenen Informationen werden am Ende der Projektzeit Bestandteil des angefertigten Handbuches sein, worin hinsichtlich Einfallstoren, Schlüsselprozessen und wie man dagegen vorgehen kann, berichtet wird.

7.3 Projektdurchführung

Schematische Übersicht zur Vorgehensweise bei der Projektdurchführung



Die Informationsgewinnung der Einbruchsstellen erfolgt entweder über eine strukturierte schriftliche Abfrage von Hochschulangeestellten oder mittels Fachgesprächen mit Personen, die sich mit der Thematik auseinandersetzen. An eine schriftliche Abfrage schließt sich eine Fachtagung zur Thematik an, wo Raum für Diskussionen ist und Ergänzungen der Befunde ausgeführt werden können. Weiterhin wird eine Sensibilisierung der Thematik angestrebt, da die anwesenden Personen unter Umständen nur bedingt über ausreichend Wissen diesbezüglich verfügen. TeilnehmerInnen sind unter anderem Gleichstellungsbeauftragte, Behindertenbeauftragte und Hochschulangehörige.

Bei ExpertInneninterviews gibt es vorher keine schriftliche Abfrage hinsichtlich Diskriminierungsrisiken und Maßnahmenportfolio.

Aus beiden Varianten der Informationsgewinnung wird anschließend eine Übersicht mit Diskriminierungsrisiken, sowie möglichen Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung, erstellt. Diese soll auch präventive Maßnahmen beinhalten, die Benachteiligungen innerhalb der Hochschule oder Universität schon im Vorfeld minimieren bzw. ausschließen können.

Die Zusammenführung und Vorstellung der eben angesprochenen Informationen erfolgt dann in einem zweiten Workshop, wo alle Beteiligten der jeweiligen Hochschule anwesend sind.

Übersicht zu den teilnehmenden Hochschulen und Universitäten

Universität Hamburg	Verankerung durch Gleichstellungsbeauftragte
Universität Duisburg-Essen	Prorektorat für Diversity Management
Fachhochschule Erfurt	Referent des Präsidenten
Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen	Stabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender / Diversity Management
Universität zu Köln	Prorektorat für Akademische Karriere, Diversität und Internationales
Brandenburgische Technische Universität Cottbus	Projektteam Diversity Management, Aktuell: Gleichstellungsbeauftragte
Hochschule Wirtschaft & Recht Berlin	Verankerung über Forschung u. Lehre
Technische Universität München	Gender Zentrum
Hochschule Mannheim	Prorektorat internationale Angelegenheiten, Hochschulmarketing Diversity
Christian-Albrechts-Universität Kiel	Gender und Diversity Zentrum
Medizinische Hochschule Hannover	Verankerung durch Gleichstellungsbeauftragte

Abb. 3 (Czock, Donges, Heinzelmann 2011, Projektbericht Diskriminierungsfreie Hochschule)

7.4 Erstellen und Struktur der Synopse

Die Datensammlung hinsichtlich Diskriminierungsrisiken, Maßnahmen zur Sicherung der Diskriminierungsfreiheit, sowie Indikatoren wird durch Internetrecherchen und Dokumentenanalysen weiter ausgebaut. Bestehende Informationen bezüglich statistischer Erhebungen sind dabei jedoch sehr gering. Deshalb greift man auf verschiedene Institutionen zurück, wie unter anderem das Statistische Bundesamt, das Deutsche Studentenwerk und den Deutschen Akademischen Auslandsdienst. Die dabei gesammelten Informationen werden ebenfalls nach den Prozessen Studium, Promotion, Beschäftigung, Berufung, sowie einer übergreifenden Kategorie sortiert.

Bereits bestehende Maßnahmen an Hochschulen/Universitäten werden in bestimmte Kategorien systematisiert.

Diese lauten:

- Benennung der konkreten Maßnahme
- anvisierte Ziele/Aufgaben
- praktische Inhalte
- Beginn
- Laufzeit
- zur Verfügung stehende Ressourcen
- Informationen zur Implementation
- Steuerungsinstrumente
- Rahmenbedingungen

7.5 Indikatoren² für Diskriminierungsfreiheit

Eine große Herausforderung für Bildungsinstitutionen ist es herauszufinden, welche Indikatoren für die Diskriminierungsfreiheit maßgebend sind. Dabei müssen verschiedene Ebenen hinzugezogen werden und es muss eine mehrdimensionale Betrachtung stattfinden. Deshalb entschied man sich im Vorfeld des Projektes die Ebenen prozessbezogen, strategiebezogen und ergebnisbezogen zu betrachten.

Prozessbezogene Indikatoren sind die Bereiche, die als Einfallstore für Benachteiligung an einer Hochschule bezeichnet werden. Das heißt, man zieht die, unter Punkt 7.2 angesprochenen, Schlüsselprozesse (Studium, Promotion, Beschäftigung, Berufsverlauf und Berufung) hinzu und analysiert, wo in diesen Bereichen es zu möglichen Diskriminierungshandlungen kommen kann bzw. Einfallstore für Diskriminierung auftreten können. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die finanzielle Unterstützung oder Ausstattung während des Studiums nicht gegeben ist und damit ein Studium nicht begonnen werden kann.

Strategiebezogene Indikatoren sind hingegen auf einer höheren Ebene angesiedelt und beziehen sich insbesondere auf das Hochschulleitbild. Das heißt, dass eventuell schon bei der Entwicklung eines Leitbildes verschiedene Diskriminierungsformen ausgeschlossen werden könnten, noch bevor diese überhaupt im Hochschulalltag auftreten würden.

Die ergebnisbezogenen Indikatoren betreffen neben den eigentlichen Diskriminierungsmerkmalen, wie Alter, Geschlecht, auch die Anzahl an Studierenden und Promovierenden. Eine Reglementierung der Studienplätze kann auch zu einer Benachteiligung führen, falls dadurch einigen Personen die Möglichkeit eines Studiums verwehrt bleibt.

² Der Begriff Indikator stammt aus dem ersten Projektbericht "Diskriminierungsfreie Hochschule Mit Vielfalt Wissen schaffen". Er symbolisiert eine Sammlung an Daten die zur Schaffung einer größtmöglichen Diskriminierungsfreiheit an Hochschulen und Universitäten verwendet werden soll.

7.6 Erste Projektergebnisse

Ergebnisse lassen sich in Bezug auf die rechtlichen Grundlagen feststellen.

Artikel 1 und 3 des Grundgesetzes sind für jegliche Maßnahmen, die sich gegen Diskriminierung richten und auf die, die antidiskriminierenden Maßnahmen und Projekte aufbauen, ausschlaggebend.

In Anlehnung an den Artikel 1 GG wird noch einmal gezielt auf die verschiedenen Diskriminierungsmerkmale hingewiesen.

(1) *"Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt."*

(Stascheit 2008, Artikel 1 Abs. 1 Grundgesetz)

Er ist die Grundlage dafür, dass niemand benachteiligt werden darf. Ebenso wird der Genderaspekt hervorgehoben, der für die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen festgelegt wurde und jegliche Art von Benachteiligung diesbezüglich verbietet.

In diesem Gesetzestext fließen zweierlei wichtige Aspekte ein. Einerseits, dass jeder Mensch gleich ist und eine einzigartige Seinsbestimmung besitzt und diese auch ausleben kann und darf. Andererseits ist von Seiten des Staates alles zu tun, um die Freiheit des Einzelnen zu gewährleisten und Benachteiligungen zu vermeiden. Kein Mensch darf zum Beispiel aufgrund seiner Herkunft, seines Geschlechts oder seines Glaubens anders, in benachteiligender Weise, vor dem Gesetz behandelt werden. Das sichert Artikel 3 des Grundgesetzes zu.

(1) *"Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich."*

(Stascheit 2008, Artikel 3, Abs. 1 Grundgesetz)

(2) *"Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."*

(Stascheit 2008, Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz)

- (3) *"Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.* (Stascheit 2008, Artikel 3, Abs. 3 Grundgesetz)

Um eine Konkretisierung der im Grundgesetz festgelegten Bestimmungen zu erzielen wurden auf europäischer, wie auch auf Bundesebene Gesetze erlassen, die Benachteiligungen aufgrund der angegebenen Merkmale ausschließen bzw. diesen vorgebeugt werden soll.

Das Thema Antidiskriminierung wurde im europäischen Kontext in den Amsterdamer Verträgen aufgenommen und soll ermöglichen, Vorkehrungen gegen diskriminierendes Handeln zu treffen. Die dabei auf Bundesebene erlassenen Richtlinien wurden im AGG, siehe Punkt 5 f, festgesetzt. Auf Landesebene gibt es das Landesgleichstellungsgesetz, in dem die einzelnen Bundesländer gesonderte Maßnahmen bei bzw. gegen Benachteiligung festlegen können.

Die Hochschule ist eine Institution des öffentlichen Raumes und unterliegt somit auch den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Deshalb hat sie Verpflichtungen, denen sie im Zusammenhang mit Diskriminierung nachkommen muss. Dazu gehören, Maßnahmen zum Schutz vor einer solchen Benachteiligung, sowie die Weitergabe von Informationen, in Bezug auf Rechte und Pflichten, an das Personal. Weiterhin muss eine Beschwerdestelle eingerichtet werden und bei Diskriminierungsvorkommen auch von Kündigung, Abmahnung oder anderen Maßnahmen Gebrauch gemacht werden. Kommt es zu einer Diskriminierung, hat der oder die Geschädigte unter Umständen Anrecht auf Schadensersatz. Problembehaftet ist jedoch, dass die Hochschule als Institution zwar eine öffentliche Einrichtung ist, jedoch zumeist staatlich untergeordnet ist und somit der Rechtsschutz bezüglich institutioneller und struktureller Benachteiligung für StudentInnen nicht gegeben ist. Dies wäre es nur bei einer privaten Einrichtung, bei der ein zivilrechtlicher Vertrag zwischen Hochschule und Studierendem abgeschlossen wurde.

8. Praxisteil

Im Rahmen des Studienganges Soziale Arbeit führte eine Gruppe Studierender im fünften und sechsten Semester ein Forschungsprojekt zum Thema "Diskriminierungsfreie Hochschule" durch. Ziel davon war es, die Institution Hochschule hinsichtlich bestehender Diskriminierungserfahrungen zu untersuchen und gegebenenfalls im Kontext von Ungleichbehandlung und Diskriminierung zu sensibilisieren.

Grund sich dieser Thematik anzunehmen war eine konkret an uns herangetragene Diskriminierungssituation einer Kommilitonin. Dies nahmen wir zum Anlass uns im Umfeld der Hochschule näher mit Diskriminierung und möglichen Erfahrungen, die diesbezüglich gemacht wurden, auseinanderzusetzen. Nachdem wir uns theoretisch mit Diskriminierungsansätzen, -merkmalen und -formen beschäftigt hatten, entschlossen wir uns einen Fragebogen zu entwickeln, der mögliche Diskriminierungserfahrungen bzw. beobachtete Diskriminierungserfahrungen untersuchen sollte. Weiterhin wurde in Zusammenarbeit mit StudentInnen des Fachbereiches Medien, Poster, Plakate und Videoclips erstellt, die für das Thema Diskriminierung sensibilisieren sollten.

Während unserer zweisemestrigen Projektarbeit stießen wir auf das Projekt "Diskriminierungsfreie Hochschule" der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Dieses Projekt ist auch gleichzeitig die Grundlage unserer Untersuchungen. Deshalb möchten wir im Folgenden näher auf die Gewinnung von Informationen und InterviewpartnerInnen eingehen.

8.1 Kontaktaufbau mit teilnehmenden Hochschulen

Der Kontaktaufbau zu den Hochschulen, die sich am Projekt "Diskriminierungsfreie Hochschule" beteiligen, fand schon während der Projektarbeit im fünften Semester statt. Dabei war die Idee, dass Projekt als Teil der Bachelorarbeit zu nutzen, noch nicht vorhanden. Vielmehr ging es dabei darum, sich über Erfahrungen und Herangehensweisen mit anderen Hochschulen und Universitäten auszutauschen.

Bei der Suche nach teilnehmenden Hochschulen nutzten wir die Übersicht auf der Internetseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Während der Recherche musste die Projektgruppe allerdings feststellen, dass nicht zu jeder Hochschule auch ein entsprechender Ansprechpartner für diesbezügliche Fragen zu finden war. So konnten die Institutionen in Hannover und Mannheim leider nicht angeschrieben und befragt werden. Die Reaktionen auf die zugeschickte E-Mail waren sehr unterschiedlich. So meldeten sich relativ schnell die Hochschulen in Erfurt, Cottbus, München, Hamburg, Kiel, Essen und Aachen, währenddessen von anderen Hochschulen keine Rückmeldung kam. Die Hochschulen fanden die Projektidee sehr interessant und spannend und die Hochschule in Aachen bot zugleich auch ein Interview an. Auf meinen Hinweis in der Anfrage, bezüglich der Entwicklung unseres Fragebogens, kam von mehreren Institutionen die Nachfrage, ob dieser zugeschickt werden könnte, weil man daran großes Interesse hätte. Da er jedoch immer wieder verworfen und neu aufgestellt wurde, habe ich in Absprache mit der Projektgruppe davon erst einmal Abstand genommen und dies auch so den Hochschulen übermittelt.

Letztenendes verlief die Projektarbeit jedoch anders als wir es erwartet hatten und deshalb kam der Kontakt zu den anderen Einrichtungen erst einmal zum Erliegen. Grund dafür war, dass unser angestoßenes Projekt zu vielen Diskussionen im Umfeld der Hochschule führte. Im Rahmen der ersten Diskussionsrunde mussten wir uns als Projektgruppe starker Kritik entgegenstellen. Dabei wurde uns unter anderem unzureichende Recherche im Vorfeld der Projekterarbeitung, sowie eine Missachtung bereits bestehender Arbeit und Institutionen, vorgeworfen. In weiteren Diskussionsrunden und Gesprächen konnten die Diskrepanzen minimiert und zum Teil sogar völlig ausgeschaltet werden.

Als sich die Projektarbeit dem Ende neigte, entschieden sich fünf StudentInnen weiter an der Thematik zu arbeiten und Recherchen durchzuführen und neue Informationen zu gewinnen. Wir entschieden uns dazu den Blick zwar weiterhin auf das Projekt "Diskriminierungsfreie Hochschule" zu lenken, aber von der Hochschule Mittweida Abstand zu nehmen und stattdessen zu untersuchen, wie andere Hochschulen und Universitäten die Projektidee umgesetzt haben. Im Zuge dessen schrieb ich abermals einige Hochschulen an und bekam positive Rückmeldungen. Mitte Oktober fand an der Fachhochschule Köln eine Fachtagung von der AG IKSA zum Thema „Zur Politisierung der Sozialen Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft“ statt. Dabei konnten wir uns als Projektgruppe vorstellen und in dem Zusammenhang auch Kontakte zu ProfessorInnen anderer Hochschulen und Universitäten knüpfen. Besonders interessant empfanden wir dabei das Modell des Institutes für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen (IAD) an der evangelischen Hochschule Ludwigsburg. Über Frau Dr. Beate Aschenbrenner-Wellmann, die die wissenschaftliche Leitung dieses Institutes darstellt, knüpften wir Kontakte und konnten Sie für eine Zusammenarbeit in Bezug auf unsere Bachelorarbeit gewinnen. Die evangelische Hochschule Ludwigsburg ist dabei jedoch kein Teilnehmer des Projektes "Diskriminierungsfreie Hochschule" auf Bundesebene. Nachfolgend bestand das Problem, welche Interviewtermine wir eigentlich umsetzen können, sprich wo wir hinfahren, da die Hochschulen und Universitäten über ganz Deutschland verteilt sind.

Wir entschlossen uns Interviews in Berlin, Hamburg und Kiel zu führen. Von Frau Dr. Aschenbrenner-Wellmann wurde unsere Anfrage an ihren Kollegen Herrn Diplom Sozialwissenschaftler Volker Kaufmann, der sich häufig in Berlin aufhält, weitergeleitet. Daher war es für uns naheliegend, am Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“, teilnehmende Hochschulen auszuwählen, die von Berlin gut zu erreichen sind und sich im Vorfeld für ein Interview bereiterklärt haben.

Bezüglich der Termingestaltung war zuerst ein Termin mit Herrn Dipl.-Soz. Wiss. Kaufmann in Berlin gefunden. Davon ausgehend versuchten wir die beiden weiteren Termine zeitnah zu legen. Bei der Terminfindung mit Frau Dr. Gattermann-Kapser, von der Universität Hamburg und Frau Dipl.-Soz. Daniela Heitzmann und Frau Prof. Dr. Uta Klein von der CAU Kiel kam es zu zeitlichen Überschneidungen.

Letztenendes entschlossen wir uns zwei Interviews, eines mit Herrn Dipl.-Soz. Wiss. Kaufmann und ein weiteres mit Frau Dr. Gattermann-Kasper, zu führen und eine Befragung mit Frau Dipl.-Soz. Daniela Heitzmann und Frau Prof. Dr. Uta Klein durchzuführen. Diese boten uns an, unsere Fragen schriftliche zu beantworten und uns die Informationen auf diesem Weg zukommen zu lassen.

Im Vorfeld der Interviews arbeiteten wir Leitfragen aus, die sowohl allgemeine Fragen, als auch sehr konkrete und auf den Schwerpunkt der Antidiskriminierungsarbeit, im Zusammenhang mit dem Projekt "Diskriminierungsfreie Hochschule", gerichtete Fragen, beinhalteten. Diese wurden den zu Interviewenden zur Vorbereitung eine Woche vor den Terminen zugeschickt.

Die Überlegung, die dem Erstellen eines Leitfadens zu Grunde liegt ist, dass wir das Themenfeld um Diskriminierung eingrenzen wollten. Weiterhin sollten durch die vorgegebene Struktur die Ergebnisse der Interviews vergleichbar gemacht werden. Für die Methode des Interviews entschieden wir uns aufgrund unzureichender zur Verfügung stehender Informationen über Diskriminierung an Hochschulen und Universitäten. Das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ war zum Zeitpunkt der Informationssammlung für die Bachelorarbeit noch in der Durchführung, sodass die Ergebnisse und Erkenntnisse für uns nicht zugänglich waren. Um dennoch eine Aussage über das Projekt selbst und die Umsetzung, an verschiedenen Hochschulstandorten treffen zu können, sollten teilnehmende Hochschulen direkt befragt werden. In Kiel haben wir kein Interview, sondern eine schriftliche Befragung anhand unseres Leitfadens durchgeführt. Da sowohl bei den Interviews, als auch bei der Befragung, ein vom Inhalt und Struktur her beinahe identischer Leitfaden verwendet wurde, kann die Vergleichbarkeit der Aussagen, trotz unterschiedlicher Methoden, gewährleistet werden.

8.2 Interview – EH Ludwigsburg

Herr Dipl.-Soz. Wiss. Kaufmann ist Geschäftsführer des Landeskirchlichen Migrationsdienstes in Württemberg und Dozent an der evangelischen Hochschule Ludwigsburg.

Das Interview fand in seiner Privatwohnung in Berlin statt und dauerte ungefähr zwei Stunden. Aufgenommen wurden dabei etwa eineinhalb Stunden.

Die evangelische Hochschule Ludwigsburg nimmt nicht an dem Projekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes teil. Sie hat ein eigenes Institut gegründet. Der Leitfaden für dieses Gespräch zielt auf Informationen zur Antidiskriminierungsarbeit, unabhängig von der Teilnahme an einem Projekt, ab.

Die Fragen wurden entsprechend des Leitfragenkataloges in drei Themenschwerpunkte unterteilt. Dazu gehörten Fragen zu Diskriminierung allgemein, zum Institut für Antidiskriminierung und Diversity und ein Komplex bezüglich der Evaluation der Arbeit.

Uns interessierte es, welche Definition bzw. Verständnis von Diskriminierung an der Hochschule zugrunde liegt?

Die Entwicklung des Institutes und die damit zusammenhängende Wahl der Schwerpunkte der Antidiskriminierungs- und Diversityfragen war ebenfalls ein Themenkomplex des Leitfadens. Weiterhin zielten Fragen auf die Finanzierung einzelner Projekte und des Institutes ab, sowie auf die Netzwerkarbeit.

Uns interessierte, ob es Diskriminierungsmerkmale gibt, die einen Schwerpunkt für die Arbeit darstellen. Im letzten Themenkomplex ging es um die Ergebnisse und Erkenntnisse aus der praktischen Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung.

Die Transkription des Interviews, sowie der vollständige Leitfragenkatalog befinden sich im Anhang dieser Arbeit.

Herr Dipl.-Soz. Wiss. Kaufmann ist seit 30 Jahren Geschäftsführer des Landeskirchlichen Migrationsdienstes in Württemberg. Er war Mitbegründer des Antidiskriminierungsnetzwerkes Württemberg, welches sich an Opfer und BeobachterInnen von Diskriminierung richtet, zu Beratungsstellen vermittelt und die Sensibilisierung zur Thematik vorantreibt.

Es wurde mittlerweile durch das "Antidiskriminierungsforum.eu" ("Mittendrinstattatzensvor") abgelöst. Herr Dipl.-Soz. Wiss. Kaufmann arbeitete neben seiner Tätigkeit als Migrations- und Menschenrechtsbeauftragter noch als freier Mitarbeiter und Lehrbeauftragter für diese Thematiken an der evangelische Hochschule Ludwigsburg. Herr Dipl.-Soz. Wiss. Kaufmann und Frau Dr. phil. Aschenbrenner-Wellmann, die mittlerweile Prorektorin der Hochschule ist, entschieden sich 2007 gemeinsam ein Institut für Antidiskriminierung und Diversity zu gründen und aufzubauen.

Frau Dr. phil. Aschenbrenner-Wellmann hatte einschlägige Erfahrungen mit Antidiskriminierungsarbeit. Gemeinsam mit ihrem Mann hatte sie einen eingetragenen Verein in München, der sich mit interkultureller Arbeit beschäftigte und interkulturelle Trainings anbot. (Vgl. S.92, Z.23-31)

Im Vorfeld der Institutsgründung musste vor allem die Frage geklärt werden, wie und ob das Institut an die Hochschule angliedert werden sollte. Dabei bestand die Möglichkeit der Gründung eines In-Institutes, was in die Hochschule integriert ist oder eines Aninstitutes was eigenständig ist, aber eng mit der Hochschule zusammenarbeitet. Dazu sagte er: *"Also sie sprechen gerade an es gibt ja die Aninstitute also nennt man das also Restträger und die sind dran aber nicht drin oder ein In-Institut und das ist in der Hochschule drin. Wir hatten überlegt, machen wir eine eV wollen wir das mit all dem, da wollen dann tausend Leute mitreden und wir haben uns dann doch dafür entschieden weil wir dachten äh dann ist man doch ein bisschen besser verankert zumindest hatte man die Vorstellung gehabt wenn das drin ist."* (S.96, Z.28-34) Aufgrund einer besseren Verankerung in der Hochschule fiel die Entscheidung zu Gunsten eines In-Institutes aus. Aus unserer Sicht ergeben sich durch die Nähe zur Hochschule bessere Möglichkeiten der Sensibilisierung gegenüber Diskriminierung und es können umfangreiche Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Hochschulalltag mit in die Arbeit einfließen. Trotzdem

bleibt es fragwürdig, ob zwangsläufig eine starke Institution im Hintergrund sein muss, um auf das Thema aufmerksam machen zu können oder ob die Auseinandersetzung losgelöst von der Hochschule stattfinden kann. Im Fall der Institutsgründung in Ludwigsburg, war die Tatsache, dass Herr Dipl. Soz. Wiss. Kaufmann vorher nicht so eng mit der Hochschule verbunden war und er zusätzlich Erfahrungen von anderen Projekten einbringen konnte, sogar ein Vorteil. Dazu sagte er: *"Gut war eben das ich von außen kam. Ich bin ja nicht angestellt an der Hochschule und dadurch war eben das Diakonische Werk der evangelischen Landeskirchen Württemberg und auch die Landeskirche ich war da Beauftragter, die Landeskirche, die Kirchenleitung hatte da auch ein Interesse [..]."* (S.96, Z.38-41) Die anfallenden Aufgaben im gegründeten Institut werden von Herr Dipl.-Soz. Wiss. Kaufmann, der die administrative Leitung übernahm und von Frau Dr. phil. Aschenbrenner-Wellmann, die für die wissenschaftliche Leitung verantwortlich ist, erledigt.

Es gab jedoch nicht nur positive Resonanz auf die Institutsgründung. Erste Probleme ergaben sich schon, noch bevor die eigentliche Tätigkeit beginnen konnte. Aus der Namensgebung "Institut für Antidiskriminierung und Diversity" ergab sich ein Politikum und man forderte die Umbenennung in "Institut für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen". Weiterhin sahen Angestellte der Hochschule, bereits bestehende Institutionen und deren getätigte Arbeit, nicht ausreichend gewürdigt und hatten Angst, dass mit der Neugründung eines Institutes der Verlust von Schwerpunkten ihrer eigenen Arbeit einhergeht. Daher äußerten sie, dass kein Bedarf eine neue Stelle zu schaffen besteht. (Vgl. S.92, Z.42-48) Die Situation in Mittweida stellte sich sehr ähnlich dar. Bereits bestehende Stellen fühlten sich in ihrer Arbeit unzureichend wahrgenommen und anerkannt, als wir unser Vorhaben, uns mit Diskriminierung auseinanderzusetzen, vorstellten. Deshalb stellt sich die Frage, wie man vermeiden kann, dass sich bereits etablierte Stellen in ihrer eigenen Arbeit kritisiert fühlen, falls neue Impulse in die Auseinandersetzung mit bestehenden Themen, eingebracht werden.

Man merkt, dass Herr Dipl.-Soz. Wiss. Kaufmann mit der Art und Weise, wie die Diskussionen über die Namensgebung und den damit verbundenen Schwerpunkten des Instituts verliefen, sehr unzufrieden war. (Vgl. S.92, Z.37-42)

Trotz der Kritik und der Diskussionen wollte man sich an der Definition der Antidiskriminierungsstelle des Bundes orientieren und alle Diskriminierungsmerkmale, das heißt Religion/Weltanschauung, Gender, Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft/Rasse und sexuelle Identität in die Tätigkeit aufnehmen.

Der eigentliche Titel des Instituts wurde verworfen und ein anderer gewählt, damit dies gewährleistet werden konnte. Deshalb stellt sich die Frage inwieweit man Kompromisse eingehen und von eigenen Zielen Abstand nehmen muss, um ein Vorhaben umsetzen zu können? Bereits vorhandene Gremien müssen mit integriert werden, aber gleichzeitig dürfen auch nicht die eigenen Ziele völlig aus den Augen verloren werden.

Der Prozess der Namensfindung war sehr schwierig und kostete Kraft, als dies geschafft und das Institut gegründet war, konnte die eigentliche Arbeit beginnen. Grundlage der gesamten Arbeit war der Arbeitskreis "Liebe ist Liebe", der sich mit sexueller Identität und dem Genderaspekt beschäftigte. An einer evangelischen Hochschule sind Themen, die im Zusammenhang mit Sexualität stehen, wie Homosexualität, tabu. Diesem nahm sich die Gruppe engagierter Frauen jedoch an, ohne selbst homosexuell zu sein. Es sollte mit der verbreiteten Meinung aufgeräumt werden, dass gleichgeschlechtliche Beziehungen oder der Wunsch danach, mit einer Krankheit zu tun hätten, die geheilt werden müsse. Diese Arbeit konzentrierte sich auf Workshops, sowie das Anfertigen von Buttons und Postern zur Sensibilisierung. (Vgl. S.93, Z.14-21) Dadurch wurde eine Grundlage geschaffen, die ermöglichte, sich weiteren Diskriminierungsmerkmalen, wie Gender, Religion/Weltanschauung und Enthinderung zuzuwenden. Dazu wurde stets wissenschaftliche Forschungsarbeit, zum Beispiel Befragungen, durchgeführt und auch ExpertInnen auf dem jeweiligen Gebiet zu Gesprächen und den Workshops eingeladen. Dazu gehört unter anderem Professor Konrad Weller, ein Experte auf dem Themengebiet Sexualwissenschaften. Themen, wie Religion und Weltanschauung, sind an einer evangelischen Hochschule allgegenwärtig. Dabei wird immer wieder deutlich, dass Theismus/Glaube durchaus ein Ausschlusskriterium in vielen Lebensbereichen ist, vor allem im Arbeitsbereich. So werden bestimmte Stellen, vorwiegend Führungspositionen, aufgrund einer bestimmten Religionszugehörigkeit nicht besetzt. (Vgl. S.95, Z.1-9)

Dabei besteht nicht nur der Konflikt in der Gesellschaft, sondern auch innerhalb der Institution Kirche selbst.

Man sollte über das eigene Selbstverständnis nachdenken und analysieren, in wie weit einige Vorgaben und Richtlinien nicht mehr zeitgemäß sind und vielleicht sogar eine Diskriminierung darstellen.

Herr Dipl.-Soz. Wiss. Kaufmann formulierte immer wieder zwei Aspekte, die für die Arbeit des Instituts sehr wichtig sind. Auf der einen Seite ist der Austausch mit anderen Institutionen und ExpertInnen von großer Bedeutung, um sich nicht im eigenen Handeln zu verfangen und auf der anderen Seite können Vorhaben mit Hilfe und Unterstützung von außen besser umgesetzt werden. Um die Qualität bei der Durchführung von Projekten zu gewährleisten, benötigt man eine objektive Einschätzung von außenstehenden ExpertInnen, die die Prozesse überwachen.

Zur Realisierung von Projekten bedarf es einer gesicherten Finanzierung, da es nicht selbstverständlich ist, dass Projekte von der Hochschule finanziert werden. Trotz, dass das Institut für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen ein In-Institut ist, gibt es keinerlei Förderung von Seiten der Hochschule, abgesehen von der Bereitstellung eines Büros. (Vgl. S.114, Z.25-28) Gerade deshalb muss man versuchen andere Fördermöglichkeiten zu erlangen. Der Hauptanteil des Geldes kommt dabei vom EIF - Europäischen Integrationsfonds. Über diesen Zuschuss wird schon seit zwei Jahren Diversity- und interkulturelle Arbeit an der EH Ludwigsburg finanziert. Beispielsweise findet eine Organisationsberatung, bei der Kommunen und Nichtregierungsorganisationen Hilfen abrufen können, statt. Auch mit einem konkreten Projektwunsch kann an das Institut herantreten werden. Wie gezielt vorgegangen werden soll und welche Mittel dafür notwendig sind, wird dann gemeinsam entschieden. Dazu sagte Herr Dipl.-Soz. Wiss. Kaufmann: *"Über den europäischen Integrationsfonds haben wir so ein Projekt schon vor zwei Jahren begonnen, im Zusammenhang mit interkulturell und Diversity. Ich habe den genauen Begriff nicht, aber der läuft in diese Richtung. Da geht es darum, dass Kommunen, Nichtregierungsorganisationen und so weiter bei uns eben Hilfe abrufen können, auch Organisationsberatung wenn die noch keine Beauftragte haben helfen das man es äh einrichtet oder zu schauen in wie weit sind sie schon geöffnet oder was fehlt da noch, wenn sie wünschen Workshops machen zu äh*

Diversity, interkulturell oder Mediation oder was auch immer. Das läuft jetzt im dritten Jahr und da sind dann

einige Städte (unverständlich) Landesjugendring und so weiter, die dann Angebote von uns abfragen. Wir können das anbieten weil wir Geld äh über EIF bekommen und da auch dann an Leute Aufträge erteilen kann, weil wir das sonst nicht machen könnten, weil wir ein kleiner Betrieb sind ." (S.99, Z. 7- 19)

Ziel ist es also stets so praxisnah wie möglich mit der Thematik umzugehen und dabei den Kontext Hochschule mit einzubeziehen.

Um die Verknüpfung mit der Hochschule herstellen zu können ist das Engagement der StudentInnen notwendig. Diese müssen Ziele vor Augen haben und dürfen sich auch nicht von möglichen Misserfolgen demotivieren lassen. Herzblut, Ecken und Kanten sind unabdingbar, wenn man ein angestrebtes Projekt umsetzen möchte. So empfiehlt es sich neben dem Praktikum und einer Projektarbeit, die Praxisnähe im Studium weiter zu intensivieren und diese, wenn möglich, sogar in jedes Semester einfließen zu lassen. Dies hätte zusätzlich den Effekt, dass nachfolgende StudentInnen auch besser an bereits geschaffene Ansätze anknüpfen könnten, um die Arbeit zielgerichtet fortsetzen zu können. Das bedeutet, dass diese Aspekte auch bei der Akkreditierung von Studiengängen beachtet werden müssen. Für Herrn Dipl.-Soz. Wiss. Kaufmann ist es aber ein Problem der derzeitigen Generation. Sicherlich sind auch heutzutage viele StudentInnen engagiert und versuchen Dinge zu verändern, aber das "Revoluzzertum" was es noch vor einigen Jahrzehnten gab ist heute nicht mehr oder nur noch kaum gegenwärtig. (Vgl. S.101, Z.9-11) Dazu sagte er im Interview: *"Also erstens mal hängt das immer von den Studentenmaterial ab was gerade da ist, das ist schon mal so und zum anderen sind die Studierenden nicht so wie wir vor 40 Jahren waren. Wir sind auf alle Demos gelaufen auch wenn wir manchmal gar nicht wussten wogegen demonstrieren wir heute überhaupt und heute habe ich das Gefühl, das ist so schrecklich, äh die kommen dann da angefahren aus ganz Baden Württemberg gehen in das Seminar, kommen zu spät, gehen früher. Das sich da Studierende mal politisch engagieren, das sagen selbst Studierende zu mir also einige die da gegen die Bachelorausbildung dann demonstrieren, das ist so schwierig [...]."* (S.100 Z.49-S.101 Z.9)

Aufgrund des mangelnden Interesses für politische und hochschulinterne Prozesse ist es wichtig einen Weg zu finden, eine möglichst große Anzahl von Studierenden anzusprechen. In Workshops und Tagungen muss man mit Hilfe interessanter Themen dabei vor allem die Personen für sich gewinnen, die keine Meinung haben. Also die Menschen zu erreichen, die sich weder für noch gegen ein Projekt positioniert haben.

Personen die das Unterfangen schon unterstützen muss man nicht mehr für sich gewinnen, die dagegen sind werden schwer zu gewinnen sein, aber die die noch keine Meinung haben können zu potentiellen FörderInnen eines Vorhabens werden.

Auch die Veränderung von Leitbildern, sprich eine regelmäßige Anpassung dieser, sind zwingend notwendig. Ziel muss es stets sein, Themen wie Benachteiligung und Diskriminierung in die Öffentlichkeit der Hochschule zu bringen. Darüber hinaus sollte auf deren Thematisierung hingearbeitet werden. Die völlige Diskriminierungsfreiheit ist ein Ziel, welches kaum erreicht werden kann, es können aber Wege und Maßnahmen gegen Diskriminierung entwickelt werden, um Anzahl von Diskriminierungsfällen zu beschränken.

Doch nicht nur die studentische Unterstützung bei der Durchführung eines Projektes ist wichtig, sondern auch der Rückhalt von Seiten der Hochschule.

Bestenfalls ist es im Rektorat verankert und Dekane, ProfessorInnen oder MitarbeiterInnen unterstützen die Durchführung und treiben die Auseinandersetzung mit dem Thema voran. Dabei kommt es nicht auf die Anzahl der UnterstützerInnen an, sondern vielmehr darauf, dass diese die Entscheidungen mittragen und sich von Kritik und Misserfolgen nicht verunsichern lassen.

Reicht der Rückhalt einzig und allein vom Rektorat aus? Im Rahmen unseres Projektes in Mittweida haben wir die Erfahrung gemacht, dass es nicht ausreicht, wenn die Ziele und Vorhaben vom Rektorat nicht mitgetragen, sondern nur toleriert werden. Rückhalt von Seiten des Rektorates ist förderlich, um bei anderen Hochschulmitgliedern für Akzeptanz und Unterstützung der Projektziele zu werben. Diese Unterstützung und der nötige Rückhalt fehlte uns jedoch, wodurch die Projektdurchführung erschwert wurde.

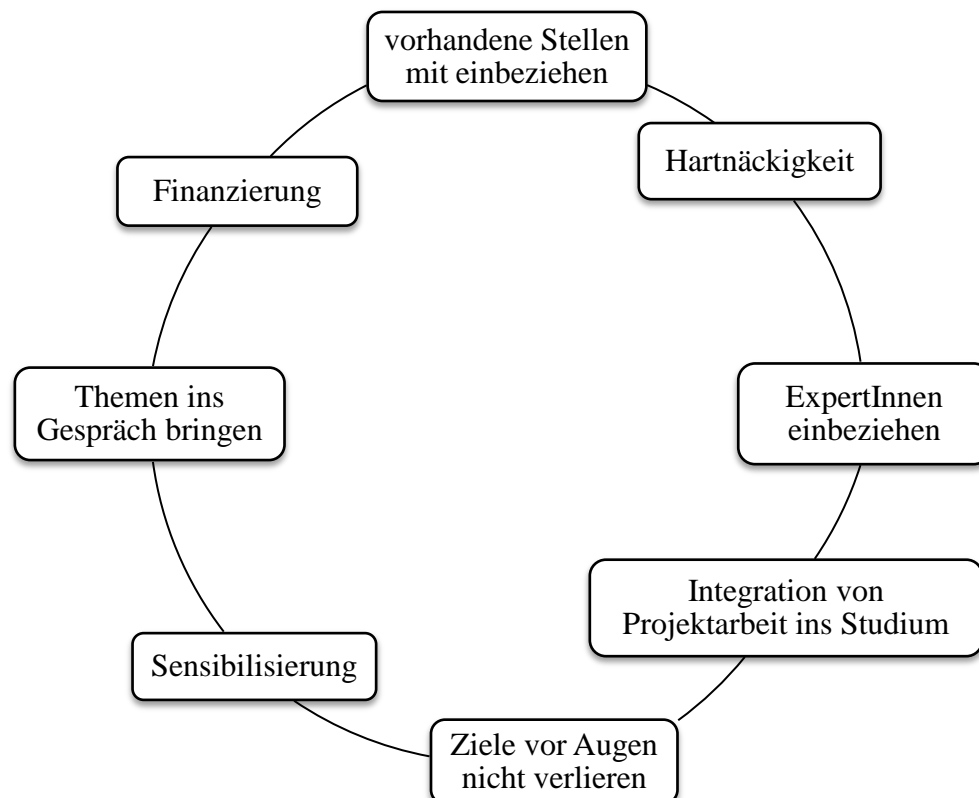
In diesem Zusammenhang sprachen wir mit Herrn Dipl. Soz. Wiss. Kaufmann über unsere durchgeführte Projektarbeit und die dabei uns entgegengebrachte Kritik. Wir erzählten ihm von der ersten Diskussionsrunde und das uns dabei fachliches Wissen abgesprochen wurde, obwohl wir uns im Vorfeld theoretisches Wissen angeeignet und uns mit ExpertInnen beraten hatten. Des Weiteren wurde uns unterstellt, dass wir die Tragweite unseres Handelns nicht abschätzen könnten und in Bezug auf den Fragebogen wurde eine Umformulierung des Einstiegs gefordert. Das Auslandsamt sprach in diesem Zusammenhang immer wieder von einem Imageschaden für die Hochschule, wenn Informationen über diese Projektarbeit in die Öffentlichkeit gelangen würden.

Für Herrn Dipl.-Soz. Wiss. Kaufmann sollte ein Imageschaden jedoch gar kein Thema an der Hochschule sein. Vielmehr sollte man es als Chance sehen, sich gegenüber anderen Institutionen hervorzuheben und somit auch das Abbild im Hochschulranking zu verbessern und damit mehr Studierende zum Studienstandort zu akquirieren. Hierzu sagte Herr Dipl.-Soz. Wiss. Kaufmann unter anderem: *"Es geht dann um äh Qualitätssteigerung. Davon bin ich auch überzeugt das ist jetzt nicht nur eine strategische Antwort. Der erste Satz ist es läuft sehr viel gut, das ist ja bestimmt auch so, aber wie in jeder Organisation gibt es Verbesserungsbedarf und wir wollen da genau hinschauen, um die Qualität noch mehr zu steigern und für die und die Gruppen noch attraktiver machen."* (S.112, Z.34-42)

Auch empfindet er es als überhaupt nicht relevant einen Fragebogen, der einen Ist-Zustand darstellen soll, positiv auszurichten. Denn wer über die bereits existierenden Institutionen Bescheid weiß und auch deren Angebote wahrnimmt, wird diesen Fragebogen nicht negativ beantworten.

Bezug nehmend auf den Fragebogen äußerte Herr Dipl.-Soz. Wiss. Kaufmann folgendes: *"Also da hätten sie antworten sollen. Wir gehen davon aus das 95 Prozent hier alles toll ist und wir bearbeiten jetzt hier die fünf Prozent die nicht toll sind. Also auf die Diskussion hätte ich mich gar nicht eingelassen. Solche Dinge haben wir, habe ich sogar dann abgesprochen mit den Studierenden wie wir das dann machen, hätten wir das äh ausprobiert, aber äh da hätte man nie Ärger mit Hochschulgremien gehabt, die hätten mal kommen sollen. Also das gehört ja dort eigentlich gar nicht hin."* (S.111, Z.14-20)

Zusammenfassend lassen sich wichtige Eckpunkte, die Herr Dipl.-Soz. Wiss. Kaufmann in Bezug auf das Institut, aber auch Projektarbeiten im Allgemeinen genannt hat, darstellen. Die einzelnen Aspekte stehen für Prozesse, die allein oder in Zusammenwirkung mit Anderen in verschiedenen Projektphasen eine Rolle spielen können.



Eines der vorrangigsten Ziele muss es sein, eine Sensibilisierung für die Diskriminierung und die damit verbundene Ungleichbehandlung zu erreichen. Alle MitarbeiterInnen und StudentInnen an einer Hochschule oder Universität müssen sich der Thematik annehmen und vor allem auch aktiv dagegen vorgehen. Besonders wichtig ist es dabei bereits bestehende Stellen und Institutionen, sowie deren ExpertInnen mit einzubeziehen und die bisher durchgeführte Arbeit auch wertzuschätzen. Weiterhin ist es wichtig, neben ExpertInnen auch vor allem StudentInnen für mögliche Projekte und Workshops zum Thema Diskriminierungsfreiheit zu akquirieren.

Der Einbezug von theoretischem und praktischem Input, wie beispielsweise Diskriminierung, Diversity und Weiteren sollte deshalb bei der Akkreditierung der einzelnen Studiengänge berücksichtigt werden. Dazu könnten Workshops durchgeführt werden oder ExpertInnen für Vorträge eingeladen werden. Um all die angesprochenen Aspekte durchführen zu können, bedarf es einer Finanzierung. Diese kann entweder über die Hochschule erfolgen oder das Projekt wird durch einen Fonds oder einen externen Geldgeber finanziert.

Im konkreten Fall der Hochschule Mittweida wird bisher von allen angesprochenen Aspekten ein Teil erfüllt. Man ist bestrebt Missstände zu beseitigen und Lösungen zu finden, um Ungleichheit entgegenzutreten. Jedoch haben wir im Rahmen der Projektarbeit festgestellt, dass es noch Dinge gibt, die zu verbessern sind. Sicherlich wird im Bereich Nachteilsausgleich, sowie Familie, Pflegende und Menschen mit Behinderung und/ oder chronischer Erkrankung viel getan, aber dennoch kommt es zu Diskriminierungserfahrungen von StudentInnen.

Es gibt keine Stelle, die sich konkret mit Diskriminierung auseinandersetzt. Gegebenenfalls müsste sogar die Installation einer solchen Stelle in Betracht gezogen werden. Diese könnte unter Umständen sogar von StudentInnen selbst betreut werden. Auch im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit, könnte die Einrichtung dieser Stelle, zu Fortschritten führen, da dieser Bereich derzeit kaum berücksichtigt wird. Die Tätigkeit im Zusammenhang mit Sensibilisierung sollten intensiviert werden, um die Themen Diskriminierung und Ungleichbehandlung ins Bewusstsein zu rufen. Auch ist die Kommunikation und Netzwerkarbeit zwischen der Außenstelle Roßwein und Mittweida nicht gegeben, wodurch Informationen möglicherweise nicht übermittelt werden.

.

8.3 Interview – Universität Hamburg

Das Interview mit Frau Dr. Maike Gattermann-Kasper fand im Büro für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung an der Universität Hamburg statt. Sie ist die Koordinatorin für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung und Beauftragte für die Belange der behinderten Studierenden nach §88 HmbHG. Die Universität Hamburg nimmt am Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit den Schwerpunkten Geschlecht und Behinderung teil. Insgesamt dauerte das Gespräch in etwa zweieinhalb Stunden und davon wurden eineinhalb Stunden aufgezeichnet.

Auch bei diesem Interview haben wir Themenschwerpunkte durch einen Leitfragenkatalog vorgegeben. Im ersten Teil ging es um allgemeine Fragen zur Hochschule und dem Thema Diskriminierung. Uns interessierte, seit wann sich die Hochschule mit dem Thema Diskriminierung auseinandersetzt, wie sie zu den Schwerpunkten der Antidiskriminierungsarbeit gekommen sind und ob es noch weitere Stellen an der Hochschule gibt, die sich mit dem Thema auseinandersetzen.

Im zweiten Teil drehten sich die Fragen zum einen um die Arbeit des Büros für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, sowie dessen Aufgaben und Zielen und zum anderen um das Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Dabei interessierte uns, weshalb sich die Hochschule dem Projekt angeschlossen hat, ob es inhaltliche Vorgaben durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gab und welche Inhalte bis jetzt stattgefunden haben und noch stattfinden sollen. Im letzten Teil des Leitfragenkatalogs wollten wir erfragen, welche Ergebnisse und Erkenntnisse aus der bisherigen Arbeit gewonnen werden konnten.

Die vollständige Transkription, sowie der gesamte Leitfragenkatalog befindet sich im Anhang.

Frau Dr. Gattermann-Kasper ist die Behindertenbeauftragte an der Universität. Die Stelle existiert schon längere Zeit, ausschlaggebend für die Installation der Stelle war die Empfehlung der Kultusministerkonferenz und der Hochschulrektorenkonferenz von 1982 und 86. 2009 gab es erneut eine Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz für den Bereich Studium und Behinderung. (Vgl. S.119, Z.21-27)

Das Amt ist im Hochschulgesetz verankert und dieses gibt vor, dass es eine/n Behindertenbeauftragte/n geben muss, welche Rechte dieser hat, welche Ressourcen für dieses Amt zur Verfügung stehen müssen und dass es eine/n Stellvertreter/in geben muss. Jedes Bundesland hat sein eigenes Hochschulgesetz, im Hamburgischen Hochschulgesetz ist in §88 das Amt der/s Behindertenbeauftragten geregelt. Jedoch, so erwähnt es auch Frau Dr. Gattermann-Kasper, garantiert das Gesetz allein nichts, denn die Umsetzung variiert selbst unter den einzelnen Hochschulen in Hamburg. Welche Unterschiede es konkret gibt benennt sie nicht, es ist allerdings sehr wahrscheinlich, dass sie die Ausstattung mit Ressourcen meint, welche an der Universität Hamburg aufgrund der Größe und Studierendenzahlen anders oder besser sein dürften als bei kleineren Hochschulen.

Neben diesem Amt gibt es an der Universität Hamburg außerdem eine Stelle für psychisch erkrankte Studierende, was nicht selbstverständlich und eine Besonderheit ist. Diese Stelle entstand aus einem Projekt, welches sich der relativ großen Gruppe psychisch erkrankter Studierender zuwendete und bereits im Jahr 2000 initialisiert wurde. Vor einiger Zeit endete das Projektstadium und es wurde in ein Regelangebot überführt. (Vgl. S.142, Z.5-9) Die Einrichtung der Stellen verlief keinesfalls ohne Vorbehalte. (Vgl. S.120, Z.33-39) Dies lag vor allem daran, dass deren Wirkung nicht immer direkt sichtbar war und ist, genau wie das Problem Diskriminierung an sich, welches in Institutionen oft mittelbar, also indirekt auftritt und nicht direkt sichtbar ist. Dadurch entsteht gewissermaßen ein Zwang zur Rechtfertigung oder Legitimation einer solchen Stelle, der das effektive Vorgehen gegen Diskriminierung erschweren und verzögern kann.

Obwohl sich die Stellen mit der Thematik Diskriminierung auseinandersetzen, wurden sie weniger unter diesem Stichwort eingerichtet, sondern unter dem Begriff Gleichstellung. Als Grund dafür gibt sie an, dass die Begriffe Diskriminierung, Diskriminierungsfreiheit und Antidiskriminierung in Deutschland generell nicht so üblich sind. Sie führt weiter an, dass der Begriff Gleichstellung, vor allem die Gleichstellung der Geschlechter im deutschen Recht stärker verankert ist als Diskriminierung. (Vgl. S.119, Z.42-46)

Die Verwendung des Begriffes ist nicht nur wie sie es sagt „nicht so üblich“ sondern der Begriff ist negativ besetzt und wird daher bewusst vermieden, vor allem in Institutionen wie Hochschulen, die sich nach außen hin positiv darstellen und ein gewisses Image wahren wollen und müssen. Ähnliche Erfahrungen haben wir während der Durchführung unseres Projektes gemacht.

Die Schwierigkeiten mit dem Begriff Diskriminierung spiegeln sich auch bei der Arbeit des Büros für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Krankheit und im Verständnis von Diskriminierung und Behinderung an der Universität wieder. In der Beratung wird der Begriff Diskriminierung kaum verwendet oder vermieden, um ihn zu umgehen äußern sich Betroffene häufig indem sie die Situation beschreiben oder sagen sie haben ein Problem. Frau Dr. Gattermann-Kasper führt als möglichen Grund dafür an: *„Also es ist ja nicht so eine Kultur da sich zu beschweren oder eine Kultur sich zu beschweren ist schon da aber auch die Betroffenen verwenden ja selten das, das Wort Diskriminierung.“* (S.120, Z.6-9)

Die Gründe, weshalb die Betroffenen den Begriff Diskriminierung vermeiden liegen zum einen, aber nicht allein, in dessen negativer Besetzung, vielmehr sind dafür hierarchische Strukturen an der Hochschule, die es auch bei vielen anderen Institutionen gibt, ausschlaggebend. Genau diese Strukturen wirken selbst diskriminierend und sorgen dafür, dass Betroffene sich nicht beschweren oder zu Benachteiligungen äußern.

Probleme gibt es auch mit dem Begriff Behinderung oder behindert sein. Frau Dr. Gattermann-Kasper führt dazu an, dass *„Behinderung immer [...] so implizit oft mit mangelnder Leistungsfähigkeit [...] gleichgesetzt wird. Das [wird] natürlich im Bildungsbereich eher, [...] als Problem gesehen.“* (S.122, Z.29-32)

Damit ist es nicht verwunderlich, dass sich aufgrund dieser Zuschreibung, behinderte oder chronisch erkrankte Studierende, gerade in Anbetracht der Absolvierung eines Hochschulstudiums, selbst gar nicht als behindert bezeichnen würden und wollen.

Erschwerend kommt dazu, dass viele Rechtsgrundlagen den Begriff verwenden und damit einhergehend gefordert wird, sich als behindert zu bezeichnen. (Vgl. S.127, Z.43-49) Um dem etwas entgegenzuwirken wird an der Universität Hamburg ein sehr breiter Behinderungsbegriff verwendet. Da beispielsweise relativ wenige Studierende die amtliche Anerkennung für die Kategorie schwerbehindert haben, spielt diese eine untergeordnete Rolle für die Beratung, vielmehr wird problemorientiert vorgegangen. (Vgl. S.141, Z.23-33) Außerdem steht in der Prüfungsordnung zusätzlich zum Begriff Behinderung auch immer chronische Erkrankung. Das war nicht immer so, sondern wurde nachträglich ergänzt. Genau darin liegt auch der Arbeitsschwerpunkt der Behindertenbeauftragten, diese soll laut Aufgabenbeschreibung neben der individuellen Beratung, vor allem strukturelle Veränderungen herbeiführen. (Vgl. S.120, Z.19-23) Eine solche Maßnahme stellt der, mit der Umstellung auf das Bachelor-Mastersystem, in jede Prüfungsordnung beinahe wortgleich eingefügte Paragraph zum Nachteilsausgleich für behinderte und chronisch erkrankte Studierende dar. (Vgl. S.120, Z.23-29) Durch diese spezielle Leistung entfallen Einzelregelungen, die bisher die Änderungen bezüglich der Prüfungsform und -leistung festgelegt haben. Diese waren nötig, falls Studierende aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, beispielsweise mehr Zeit für eine Prüfungsleistung benötigten oder diese nur in einer anderen Form erbringen konnten.

Diese Einzelregelungen wirkten zum Teil auf andere Studierende als eine Art Bevorzugung oder Sonderbehandlung, da sie für Außenstehende schlecht nachvollziehbar und damit gewissermaßen willkürlich wirkten.

Durch die strukturelle Absicherung als Nachteilsausgleich, welche mit einer Transparenz nach innen und außen einhergeht, kann gegebenenfalls auch erreicht werden, dass die Änderung der Prüfungsform in begründeten Fällen, z. B. von anderen Studierenden, eben nicht mehr als Sonderbehandlung, im Sinne der besseren Benotung oder Vereinfachung der Leistungserbringung angesehen wird, sondern als veränderte aber dennoch gleichwertige und angemessene Leistungserbringung. Damit wäre dies auch ein Schritt, die öffentliche Wahrnehmung von Behinderung und das Gleichsetzen dieser mit mangelnder Leistungsfähigkeit, zu korrigieren. Diese strukturelle Absicherung allein kann dies nicht gewährleisten. Sie muss von allen Mitgliedern der Hochschule, besonders den Lehrenden, mitgetragen werden. Damit Menschen dies tun, müssen sie sensibel für die Thematik Diskriminierung sein. Frau Dr. Gattermann-Kasper hat uns auch hierzu Auskunft über ihre Erfahrungen gegeben. Auf die Frage hin, ob Veranstaltungen zur Thematik Diskriminierung oder Studieren mit Behinderung stattfinden antwortete sie „*Nein, aber auch bewusst nicht.*“ (S.128, Z.40) Dies scheint verwunderlich, denn wie dargestellt wurde, sind sowohl die Begriffe Diskriminierung, als auch Behinderung negativ besetzt. Um das zu ändern, muss über diese Themen gesprochen werden und zwar am besten unter professioneller Anleitung. Ihre Begründung dafür das keine Gruppenangebote stattfinden ist, dass diese nicht gut genutzt werden. (Vgl. S.128, Z.41-42) Es stellt sich also die Frage der Effizienz solcher Veranstaltungen und welche Personen überhaupt erscheinen würden, also wer ein Interesse an diesen Themen hat. Durch diese Themen würden natürlich vor allem Betroffene angesprochen werden. Indem sie erscheinen würden sie sich dann eventuell ungewollt als behindert, chronisch erkrankt oder diskriminiert outen. (Vgl. S.128, Z.42) Dies zeigt erneut auf, dass kein offener Umgang mit diesen Themen stattfindet und sie gesellschaftlich stark tabuisiert und mit Angst verbunden sind. Wahrscheinlich finden solche Veranstaltungen nicht nur wegen der geringen Anzahl an Personen, die erscheinen würden, nicht statt, sondern auch aus Angst ein negatives Image zu bekommen, falls eine Hochschule sich mit diesen Themen auseinandersetzen muss.

Ängste spielen dabei eine große Rolle, so haben viele Menschen die Befürchtung, dass sie sich nicht korrekt ausdrücken oder Fehler im Umgang mit behinderten und chronisch erkrankten Menschen machen. Dies, so befürchten sie, könnte sich negativ auf ihren Status und die Wahrnehmung durch andere auswirken. (Vgl. S.130, Z. 38-42)

Es ist wichtig, dass nicht Ängste und Unsicherheiten den Umgang mit diesen Themen an Institutionen bestimmen, sondern durch Aufklärungsarbeit, also Sensibilisierung, ein Weg gefunden wird diese Themen anzugehen. Zwar finden an der Universität Hamburg keine Gruppenangebote zu diesem Zweck statt, dafür finden aber, um zu sensibilisieren, falls StudentInnen eine Behinderung haben und Probleme im Studium auftreten, oft Fallgespräche statt. Zu diesen werden, mit Einverständnis des Betroffenen, alle Beteiligten, wie ProfessorInnen, eingeladen. Im Rahmen dieser Gespräche wird erörtert, welche Unterstützung gebraucht wird, inwieweit die Studienbedingungen angepasst werden müssen und auch generell welche Bedürfnisse der/die Betroffene hat. (Vgl. S.130, Z.16-28) Damit macht die Universität sehr gute Erfahrungen, vor allem da nicht nur abstrakt über das Thema berichtet wird, sondern jeder der an dem Gespräch teilnimmt mit involviert ist und damit eigene Anknüpfungspunkte hat. Frau Dr. Gattermann-Kasper erläutert dazu außerdem, dass diese Art der Sensibilisierung nachhaltiger als die reine Übermittlung von Informationen ist. Da es auch darum geht eigene Erfahrungen zu machen, so dass die Personen später in der Lage sind selbst Lösungen zu suchen. Laut Frau Dr. Gattermann-Kasper gelingt das vielen Menschen nicht: *„Und ich merke auch oft, jetzt wenn die es so im Kopf wissen, dass sie es nicht umsetzen können.“* (S.134, Z.19-20)

Da die Unsicherheiten im Umgang mit Themen wie Behinderung oder Diskriminierung natürlich auch in diesen Gesprächen auftreten, betont sie, dass es wichtig ist, immer auf etwaige Fragen einzugehen und auch nicht sofort zu korrigieren, falls jemand etwas nicht korrekt formuliert, um die Unsicherheiten zu beseitigen. (Vgl. S.130, Z.41-47)

Grundsätzlich und das bestätigt sie auch, ist Sensibilisierung immer gut, aber die Frage ist auf welche Art und Weise. (Vgl. S.135, Z.18-21)

In diesem Zusammenhang schließt sich die Frage an, ob diese Veranstaltungen unbedingt unter dem Titel Diskriminierung oder Behinderung stattfinden müssen? Vielleicht könnte es gelingen Anknüpfungspunkte bei anderen Veranstaltungen zu finden und diese dann thematisch einfließen zu lassen.

Frau Dr. Gattermann-Kasper schlägt als Beispiel vor, dass Themen wie Diskriminierung mit einem Kommunikationstraining verbunden werden könnten. Generell sieht sie eine große Bedeutung in der Schulung von Schlüsselkompetenzen zur Kommunikation. Dies könnte beispielsweise durch Bildungseinrichtungen umgesetzt werden, da diese für das gesellschaftliche Leben von großer Bedeutung sind. (Vgl. S.134, Z.36-47) Derzeit herrscht ein Verhalten vor, Abweichungen wahrzunehmen und zu erkennen, diese aber nicht zu hinterfragen, sondern mit Ablehnung zu reagieren, also zu diskriminieren, vor. (Vgl. S.134, Z.20-24) So könnte sicherlich eine alltagsnahe weniger abstrakte Veranstaltung entworfen werden, welche sehr niedrigschwellig ansetzt. Jedoch kann eine solche Veranstaltung nicht die Thematisierung der gesellschaftlichen Bedeutung, Funktionsweise und Folgen von Diskriminierung ersparen oder ersetzen.

Was sie außerdem betont ist, dass sie es problematisch findet, dass „[...] im Moment so ein Hang ist, so ganz viele Einzelmaßnahmen zu machen [...]“. (S.137, Z.25-26) Es ist vor allem fraglich, ob man für bestimmte Gruppen unbedingt Einzelmaßnahmen benötigt oder ob man die Strukturen insgesamt flexibler gestalten könnte. Beispielsweise wäre es denkbar die Prüfungsordnung dahingehend abzuändern, dass jede/r Studierende die Prüfungsform auswählen kann. Dadurch würde es weniger Nachteilsausgleiche geben und man bräuchte automatisch weniger Ausnahmeregelungen. (Vgl. S.137, Z.32-44)

Ihr Wunsch ist es, dass die Strukturen, also Regelangebote, mehr im Fokus der Wahrnehmung stehen. Diese werden aber oft nicht so betont und hervorgehoben wie einzelne Projekte. Meist werden Musterbeispiele gesucht, aber die eigentliche Stärke der Universität Hamburg ist, dass es Regelangebote gibt, die strukturell gut abgesichert sind. (Vgl. S.142, Z.10-23)

Man merkt, dass sie die Bevorzugung von Einzelmaßnahmen stört, was sicherlich damit zusammenhängt, dass sie sich in ihrer Tätigkeit nicht wertgeschätzt oder überhaupt wahrgenommen fühlt.

Ganz ähnlich erfolgte die Reaktion auf unser Projekt an der Fachhochschule Mittweida, die MitarbeiterInnen der Stellen, die sich mit dem Thema Diskriminierung beschäftigen, fühlten sich auch nicht wahrgenommen und reagierten mit Ablehnung auf unser Vorhaben, da wir die Strukturen die es schon gab nicht mit einbezogen hatten und damit gewissermaßen ihre Arbeit ignoriert haben.

Was dahintersteckt, ist der Wunsch Anerkennung für die eigene Tätigkeit zu bekommen, darum sollten nicht nur Projekte im Fokus stehen, sondern natürlich auch die Regelangebote.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes interessierte sich allerdings auch mehr für die Projekte, als die Regelangebote an der Universität Hamburg. (Vgl. S.142, Z.42-49) Generell konnte uns Frau Dr. Gattermann-Kasper nur wenige Auskünfte über das Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule geben. Das lag einerseits daran, dass dieses hauptsächlich von ihrer Kollegin, der Gleichstellungsbeauftragten an der Universität Hamburg, geleitet wird und andererseits, weil im Projekt selbst erst wenig geschehen ist. Die Wahl der Schwerpunkte Behinderung und Geschlecht erfolgte sehr wahrscheinlich aus der Tatsache heraus, dass sich die Universität sowieso schon mit diesen Themen beschäftigte und diese im Rahmen des Projektes noch vertiefen wollte. Das Projekt will im ersten Schritt, die Diskriminierungsrisiken an Hochschulen und Universitäten aufspüren und daraus Indikatoren für Diskriminierungsfreiheit entwickeln. Zu diesem Zweck fand Anfang 2011 ein Workshop statt, bei dem es Fachvorträge zu den einzelnen Diskriminierungsmerkmalen gab. Frau Dr. Gattermann-Kasper hielt dabei einen Vortrag zum Thema Studium und Behinderung. Weiterer Zweck des Workshops war es, Listen bzw. Fragebögen ausfüllen zu lassen, in denen nach Einfallstoren für Diskriminierung an der Hochschule gefragt wurde. Dabei waren Schlüsselprozesse und Kategorien, z. B. Hochschulzugang oder Campusleben bereits vorgegeben. (Vgl. S.121, Z.35-42)

Im Prinzip war das bis jetzt der Hauptschwerpunkt des Projektes und Frau Dr. Gattermann-Kasper denkt, dass als nächster Schritt die aus der Befragung erstellten Indikatoren an die Hochschulen und Universitäten geschickt und dann die Strukturen, Verhältnisse und Arbeitsweisen genauer betrachtet werden. (Vgl. S.123, Z.37- S.124, Z.3) Bis jetzt erfolgte also noch keine genauere Betrachtung der Beratungsverläufe oder Ähnliches. Ein weiterer Bestandteil des entstehenden Abschlussberichts könnte eine Art „Best Practise Band“ sein, also eine Sammlung von Projekten und Maßnahmen die an den einzelnen Hochschulen installiert sind und sich mit dem Thema Diskriminierung beschäftigen. (Vgl. S.142, Z.43-45) Dafür hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes von der Hochschule Hamburg ein Projekt für gehörlose Studierende und das Angebot für psychisch erkrankte Studierende ausgesucht. In diesem Zusammenhang hätte sich Frau Dr. Gattermann-Kasper gewünscht, dass auch Regelangebote, die flächendeckend eine gute strukturelle Absicherung gewähren, mehr betont würden. Was außerdem denkbar wäre ist, dass aus dem Projekt ein Audit entsteht, dem sich dann Hochschulen und Universitäten anschließen könnten. Ein sehr wichtiger Punkt, der von Frau Dr. Gattermann-Kasper angesprochen wurde ist, dass der Bereich Studium eigentlich nicht dem Geltungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz unterliegt. (Vgl. S.122, Z.5-7) Darum bleibt abzuwarten, inwieweit die aus dem Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ gewonnenen Erkenntnisse eventuell zu Ergänzungen zum Gesetz beitragen könnten.

Für unser Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule Mittweida und die Fachhochschule selbst, lassen sich einige Schlüsse aus den gewonnenen Erkenntnissen ableiten. Die Gestaltung des Prozesses der Sensibilisierung sollte überdacht werden, gegebenenfalls könnten mit der hochschulinternen Befragung zum Thema Diskriminierung, Seminare und Schulungen verbunden werden. Dies könnte eventuell auch ohne den Titel Diskriminierung stattfinden. So könnte Kritik aufgrund des Titels umgangen werden. Des Weiteren gilt es in Erfahrung zu bringen, inwieweit bereits Fallgespräche beim Auftreten von Diskriminierung in Fachbereichen oder den einzelnen Beratungsstellen stattfinden und ob dies eine geeignete Möglichkeit wäre zu sensibilisieren. Ebenfalls sollte geprüft werden, ob das Angebot durch den ebenfalls an der Fachhochschule Mittweida vorhandenen Nachteilsausgleich ergänzt werden könnte. So könnten die Mitarbeiter und Professoren besser erreicht werden, die sich gegebenenfalls in Gruppenangeboten, wie es Frau Dr. Gattermann-Kasper beschrieben hat, nicht einbringen würden.

Ihre Forderung mehr auf die Regelangebote zu achten und diese je nach Situation sogar zu bevorzugen, ergänzt sich mit der Idee, die im Rahmen des Projekts zustande kam, eine Stelle, die sich mit der Thematik Diskriminierung an der Fachhochschule Mittweida beschäftigt, zu installieren. Da dafür eine gewisse kritische Masse an Fallzahlen benötigt wird, wie es Frau Dr. Gattermann-Kasper beschreibt sollte überlegt werden, ob solch eine Stelle gegebenenfalls in Kooperation mit anderen Hochschulen und Universitäten entstehen könnte. (Vgl. S.144, Z.27-30; Z.37-39)

Dabei wäre von Vorteil, wenn diese nah beieinander, also beispielsweise alle im Raum Sachsen, liegen würden. Dabei könnten viele nützliche Synergieeffekte entstehen, es könnte sich fachlich ausgetauscht werden und wenn jede Hochschule verschiedene Schwerpunkte abdecken würde, wäre es vielleicht sogar möglich alle Diskriminierungsmerkmale abzudecken, was eine einzelne Stelle einer Hochschule nicht schaffen würde. Nicht zuletzt könnten außerdem Kosten gespart werden, wenn sich mehrere Hochschulen beteiligen.

Eine andere Möglichkeit wäre es, die Stelle in Kooperation mit städtischen Einrichtungen zu schaffen, auch hier könnte sich fachlich ergänzt und bereits bestehende Netzwerke genutzt und erweitert werden.

8.4 Befragung – CAU Kiel

Frau Prof. Dr. Klein beschäftigt sich seit mehreren Jahren mit den Themen Gender, Diversity und Antidiskriminierung, auch schon im Rahmen einer Professur an der Fachhochschule Kiel, bevor sie an die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) kam. Im Jahr 2009 trat sie die Professur im Fachbereich Soziologie an der CAU Kiel an. Diese wurde von der CAU-Leitung als zusätzliche Professur eingerichtet und hat die Denomination Gender und Diversity. Des Weiteren ist die Professur mit der Leitung der „Gender Research Group“ verbunden, welche bis dahin keine professorale Leitung hatte. Frau Dipl.-Soz. Daniela Heitzmann wurde Beginn 2010 als wissenschaftliche Mitarbeiterin angestellt, ihre Stelle hat unter anderem den Aufgabenzuschnitt Diversity. (Vgl. Frage 3, S.148) An der CAU Kiel wird sich mit Diskriminierung, Antidiskriminierungsarbeit und Diversity am Institut für Sozialwissenschaften und im Rahmen der Gender Research Group beschäftigt. Unser eigentliches Vorhaben war es, ein Interview an der CAU zu führen, welches wir dahingehend abänderten, dass wir den vorbereiteten Leitfaden zur Beantwortung zuschickten. Der Aufbau und die Auswahl der Fragen dieses Leitfadens war nahezu gleich mit denen, die wir bei den vorangegangenen Interviews verwendet hatten. Die vorgegebene Struktur, die bis auf die jeweiligen Schwerpunkte der Hochschulen identisch war, gewährleistet, dass die Ergebnisse der Interviews und der Befragung vergleichbar sind. Die CAU Kiel nimmt genauso, wie die Universität Hamburg am Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes teil. Der beantwortete Leitfaden befindet sich im Anhang.

An der CAU Kiel wurde Diskriminierung schon immer durch die Gleichstellungsbeauftragte thematisiert und bearbeitet, vor allem die Diskriminierung weiblicher Beschäftigter. Mit der Beteiligung am Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, unter Leitung der Prognos AG, wurde 2010 Diskriminierung zum Thema der Hochschule selbst und die Auseinandersetzung mit dem Thema konnte vorangetrieben werden. (Vgl. Frage 1, S.148) An der CAU Kiel legt man als Grundverständnis von Diskriminierung die Angaben aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zugrunde.

Wobei sich nicht nur auf die im Gesetz genannten Kategorien beschränkt wird, sondern auch weitere, in diesem nicht erwähnte, Diskriminierungsmerkmale in den Blick genommen werden, wie z. B. die soziale Herkunft oder Elternschaft. Die Bearbeitung der Thematik Diskriminierung beschränkt sich dabei an der Hochschule nicht nur auf Studierende, sondern bezieht auch das wissenschaftliche Personal mit ein. (Vgl. Frage 2, S.148)

Ausschlaggebend für die Teilnahme am Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ war, dass Frau Prof. Dr. Klein auf dieses aufmerksam wurde, als sie bereits verschiedene Projekte, um das Thema Diskriminierung voranzutreiben, geplant hatte. (Vgl. Frage 7, S.150) Das Projekt selbst wird dabei von der Prognos AG im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführt und ausgewertet, zu welcher demnach kein direkter Kontakt besteht. Nach der Antragstellung auf Beteiligung beim Präsidium, wurde in einem gemeinsamen Gespräch mit den Abteilungsleitungen übereinstimmend für die Beteiligung entschieden und Frau Prof. Dr. Klein die Begleitung des Projekts übertragen. (ebd.) Unter ihrer Leitung wurde mit der Teilnahme am Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ eine Steuerungsgruppe an der CAU gegründet. In dieser wirken VertreterInnen aus den verschiedenen Bereichen der Universität mit.

- Vizepräsidentin für Wissenschafts- u. Technologietransfer sowie Diversity
- ProfessorInnen
- Wissenschaftliche MitarbeiterInnen
- AStA (Allgemeiner Studierendenausschuss)
- Personalrat und Personalrat für wissenschaftliche Mitarbeiter
- International Center
- Gleichstellungsbeauftragte
- Vertrauensfrau der Schwerbehinderten
- Beauftragte für Studierende mit Handicap
- Sozialdienst für psycho-soziale Notlagen und Suchtmittelprobleme
- Studentenwerk Schleswig-Holstein
- Verein Kontaktstudium nach Beruf und Familie

(Vgl. Frage 5, S.149)

Diese Stellen und Personen wirken nicht nur in der Steuerungsgruppe mit, sondern viele von ihnen beschäftigen sich auch selbstständig mit dem Thema Diskriminierung. Es gibt eine psychosoziale Beratungsstelle und Weitere für die Bereiche Geschlecht, Behinderung. (Vgl. Frage 6, S.149)

Das genannte Vizepräsidium für Wissenschafts- und Technologietransfer, sowie Diversity wurde neu eingerichtet und besteht seit Juni 2011. Frau Prof. Dr. Klein und Frau Dipl.-Soz. Heitzmann interpretieren dies als Erfolg der bis dahin geleisteten Öffentlichkeitsarbeit. (Vgl. Frage 5, S.149)

Es ist auffällig, dass der Titel des Vizepräsidiums nicht nur für Diversity lautet, sondern mit anderen Themen verbunden wurde, welche nicht direkt dazu passen. Sie erwähnen allerdings, dass es bei den Projekten an der CAU Kiel lediglich Fragen zur strategischen Vorgehensweise bezüglich der Themen gibt und keine speziellen Bedingungen und Vorgaben von der Hochschule. (Vgl. Frage 12, S.152) Trotzdem wurde eventuell von Seiten der Hochschule eine Verknüpfung oder Angliederung zu diesen Themen gewünscht, andernfalls wäre es doch viel naheliegender nur Diversity als Titel zu wählen oder dies, beispielsweise mit Diskriminierung oder Antidiskriminierung, zu verbinden. Dies ist nur eine Vermutung, dennoch ist sie nicht unwahrscheinlich, da die negative Besetzung des Begriffes Diskriminierung auch bei der Durchführung unseres Projekts zu Schwierigkeiten bei der Wahl eines Titels für unseren Fragebogen und das gesamte Projekt führte. An der CAU Kiel war die Initiative, sich mit den Themen auseinanderzusetzen, eindeutig zuerst professoral. Nachdem die Steuerungsgruppe gegründet wurde, zeigte sich aber ein hohes Engagement mehrerer AkteurInnen aus dem administrativen Bereich. (Vgl. Frage 10, S. 151)

Als Kooperationspartner der Gender Research Group sind „themenaffine“ Kollegen, wie Prof. Uwe Sielert (Pädagogik der Vielfalt), Prof. Lutz Berger (Islamwissenschaft) und Prof. Bernd Simon (Psychologie) von besonderer Bedeutung. (Vgl. Frage 5, S.149) Interessant und auffällig ist, dass die Studierenden an dieser Entwicklung, der Auseinandersetzung mit den Themen Diskriminierung und Diversity und der Teilnahme bzw. Initiierung des Projekts keinen nennenswerten Anteil haben und nicht die treibenden Kräfte sind. (Vgl. Frage 10, S.151)

An der CAU gibt und gab es mehrere Projekte zu Antidiskriminierung im weitesten Sinne. Die Teilnahme der CAU Kiel an der Exzellenzinitiative, der deutschen Forschungsgemeinschaft, hat maßgeblich dazu beigetragen, dass das Thema auf der Agenda der Hochschule steht. Im Rahmen dieser wurde ein Zukunftskonzept entwickelt. Ein Teil dieses Konzeptes wurde von Frau Prof. Dr. Klein erstellt und widmete sich dem Thema Diversity. (Vgl. Frage 8, S.150) Im Rahmen der Begleitung des Projekts „Diskriminierungsfreie Hochschule“, zeigte sich schließlich von Seiten der Steuerungsgruppe, dass Grundlagen und Daten fehlen, um solide Aussagen über Diskriminierung zu machen und Maßnahmen zu planen. (ebd.) Die Aufgaben verbunden mit dem Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ werden in erster Linie von Mitgliedern der Steuerungsgruppe wahrgenommen, so auch die Erarbeitung einer Ist-Analyse. (Vgl. Frage 11, S.151)

Um verwertbare Daten zu bekommen fand im Frühjahr 2011 eine Befragung aller Studierenden der CAU Kiel statt. Der Fokus soll dabei zunächst auf dem Uni-Campus liegen, bei weiteren Maßnahmen wird zu prüfen sein wer angesprochen werden soll, d. h. diese erste Befragung war auf Studierende beschränkt, eine Erweiterung wird jedoch gewünscht. (Vgl. Frage 18, S.155) Die Befragung zur Diversität der Studierendenschaft sowie Diskriminierungserfahrungen hatte einen außerordentlich positiven Rücklauf und die Ergebnisse wurden dem Senat vorgestellt und in verschiedenen Publikationen thematisiert. (Vgl. 9, S. 151)

Erneut können an dieser Stelle Parallelen zu unserem Projekt festgestellt werden, eine Befragung, um verwertbare Daten zu bekommen, war der Schwerpunkt unserer Arbeit, wobei diese aufgrund massiver Kritik nicht durchgeführt werden konnte. Weshalb dies an der CAU Kiel möglich war, könnte damit zusammenhängen, dass die Initiative bei unserem Projekt vor allem von studentischer Seite her ausging. In Kiel hingegen gab es, zum Zeitpunkt der Befragung, eine Gruppe von ProfessorInnen, die die Auseinandersetzung mit dem Thema vorantrieben. Die CAU Kiel beteiligte sich außerdem bereits am Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ und die erwähnte Steuerungsgruppe bestand bereits.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass eine Befragung und verwertbare Daten für die Bearbeitung des Themas Diskriminierung von großer Bedeutung sind. Damit eine Befragung realisierbar ist, muss die Auseinandersetzung mit dem Thema an der Hochschule von ProfessorInnen und MitarbeiterInnen mitgetragen werden bzw. bereits teilweise verankert sein.

Trotz, dass am Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ insgesamt 11 Hochschulen teilnehmen, fand keine weitere Vernetzung untereinander statt. Frau Prof. Dr. Klein hatte im Vorfeld bereits Kontakt zur Antidiskriminierungsstelle des Bundes, so dass hier eine Kooperation entstand bzw. entstehen soll, konkret sollen Trainings zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz an der CAU Kiel stattfinden. (Vgl. Frage 14, S. 152) Eine wichtige Quelle um Netzwerke zu schaffen sind für die CAU Kiel die Ringvorlesungen zu „Diversity und Hochschule“, welche im Wintersemester stattfanden und bei denen ReferentInnen anderer Hochschulen eingeladen wurden. Frau Prof. Dr. Klein und Frau Dipl.-Soz. Heitzmann weisen darauf hin, dass die verschiedenen Projekte, so auch das der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, allesamt als Teile einer größeren Diversity-Orientierung an der CAU Kiel aufgefasst werden müssen. (Vgl. Frage 15, S. 152)

Unter dieser Rahmung entstehen Netzwerke, die sich mit der Thematik an Hochschulen beschäftigen. Es bestehen aber auch Kooperationen zu Stellen außerhalb der Hochschule, wie einer Beratungsstelle zum AGG der Wohlfahrtsverbände SH, welche unter anderem bei der Entwicklung eines Weiterbildungsmasters zu Diversity eine Rolle spielen. (ebd.)

Was uns außerdem interessierte war, welche Zielstellungen die CAU Kiel, bei der Bearbeitung der Themen Diversity und Diskriminierung, verfolgt. Ziele sind:

1. Ist-Analyse der bestehenden Campuskultur
Informationen und Kenntnisse über die Zusammensetzung/Diversität, sowie über Diskriminierungserfahrungen der Studierendenschaft und auch der Angestellten der Universität zu erlangen
2. Weiteres Ziel ist, aufbauend auf die aus der Analyse gewonnenen Kenntnisse, die Hochschulöffentlichkeit zu sensibilisieren und auf die Veränderung der bestehenden Kultur, z. B. durch Plakataktionen und Veranstaltungen, hinzuwirken.
3. Die Entwicklung konkreter Maßnahmen und die Einrichtung entsprechender Beratungsstellen, um einen angemessenen Umgang mit Diskriminierung zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang ist die Einrichtung einer Homepage für die CAU Kiel angedacht, welche Informationen zu Diskriminierung/Antidiskriminierung, Anlaufstellen für Beratung, usw. zur Verfügung stellt.
4. Ausbildung von, für Antidiskriminierungsarbeit und Diversity-Management kompetenten, MultiplikatorInnen, beispielsweise durch den Weiterbildungsmaster oder speziell dafür konzipierte Fortbildungen und Schulungen.

(Vgl. Frage 16, S.153)

Die Zielstellungen, von denen einige bereits umgesetzt wurden, wie die Konzeption eines neuen Masters, die Befragung und in deren Zusammenhang veröffentlichte Publikationen, können als Schrittfolge oder Ablaufplan verstanden werden und bauen aufeinander auf. Als Grundlage ist die Sammlung von hochschulspezifischen Daten zu Diskriminierung unabdinglich, ohne diese machen die Einrichtung einer Beratungsstelle und auch alle anderen Maßnahmen keinen Sinn, da diese einer Rechtfertigung bedürfen. Genau aus diesem Grund wollten wir bei unserem Projekt auch eine Befragung an der Fachhochschule Mittweida durchführen.

Eine solche Befragung kann eine Vorstellung davon vermitteln, in welchem Ausmaß Diskriminierung stattfindet. Es ist uns bewusst, dass niemals alle Fälle von Diskriminierung durch solch eine Befragung erfasst werden können, da die Bearbeitung des Themas sehr intim ist und ein von Vertrauen und Sicherheit geprägtes Setting benötigt wird.

Die Befragung an der CAU Kiel hat gezeigt, dass sowohl alle im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aufgeführten Diskriminierungsmerkmale an der Hochschule auftreten, als auch weitere nicht aufgeführte, wie die soziale Herkunft. Des Weiteren wurde festgestellt, dass das Auftreten dieser je nach Kontext variiert. Es wurde herausgefunden, dass in Lehrkontexten das höchste Diskriminierungsrisiko aufgrund eines Migrationshintergrundes, der sozialen Herkunft, einer Behinderung, der Sprachkenntnisse und des Geschlechts vorliegt. Unter Studierenden spielt Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, speziell Homosexualität, eine große Rolle und die Auswertung der Befragung lässt bereits Fälle von Mehrfachdiskriminierung vermuten. (Vgl. Frage 19, S. 155)

Diese Ergebnisse zeigen den Anfang und die Grundlage, der im Rahmen der erwähnten Zielstellungen, aufgeführten und geplanten Maßnahmen, zur Bearbeitung und Bekämpfung von Diskriminierung an der CAU Kiel. Das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat vor allem dazu beigetragen, die Auseinandersetzung mit dem Thema an der CAU anzustoßen.

Der tatsächliche Einfluss durch die Prognos-MitarbeiterInnen war sehr begrenzt. Durch die Teilnahme stieg die Präsenz des Themas innerhalb der Hochschule und sie sorgte für eine Legitimation nach innen. Die gegründete Steuerungsgruppe gewann ein wenig an Gewicht und kann als Beratungsgremium unter dem neuen Vizepräsidium fortgeführt werden. Frau Prof. Dr. Klein und Frau Dipl.-Soz. Heitzmann weisen besonders darauf hin, dass die allgemeine Diskussion zu Diversity Management und Internationalisierung und Mitteilungen der Hochschulrektorenkonferenz mindestens ebenso viel Einfluss auf die Entwicklung an der Hochschule haben. (Vgl. Frage 24, S.156)

Abschließend und abgeleitet aus den Erfahrungen der CAU Kiel lassen sich einige Folgerungen für die Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung an Hochschulen und Universitäten ableiten.

- Engagement „von unten“ und strukturelle Verankerung ist unbedingt nötig
 - Einrichtung einer entsprechenden Vizepräsidentenschaft ist erfolgsfördernd
- Zusammenarbeit mit Fachkräften an der Hochschule ist wichtig
 - z. B. Gleichstellungsbeauftragte
 - die Einbindung aller Hochschulgruppen ist hilfreich und erfolgsfördernd
- Informationen und Anlaufstellen fehlen an fast allen Hochschulen
- Es bestehen zahlreiche (auch gute) Projekte, unverbunden und unsystematisch nebeneinander

(Vgl. Frage 23, S.156)

Welche Rückschlüsse auf die Situation an der Hochschule Mittweida lassen sich anhand der Erfahrungen und Erkenntnisse, der Auseinandersetzung mit der Thematik Diskriminierung, welche uns von Frau Prof. Dr. Klein und Frau Dipl.-Soz. Heitzmann übermittelt wurden, ziehen? Wenn man die Herangehensweise an die Thematik vergleicht, lassen sich durchaus Gemeinsamkeiten feststellen. Wir wollten ebenfalls eine Befragung durchführen und auch, falls die Ergebnisse dies gestützt hätten, eine eigenständige Stelle gründen. An der Hochschule Mittweida konnte dies noch nicht umgesetzt werden. Eine wichtige Erkenntnis ist, dass das Interesse die Thematik zu bearbeiten, noch weitaus mehr strukturell abgesichert und auch unter den Professoren und Mitarbeitern, verwurzelt sein muss. Dabei muss strategisch geplant und vorgegangen werden. Bereits etablierte Stellen, wie das Campusbüro, die Behindertenbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte sollten bei der Projektplanung und -durchführung als KooperationspartnerInnen mit einbezogen werden. Das Engagement lag bei uns relativ einseitig auf studentischer Seite, darum sollte daraufhin gewirkt werden weitere UnterstützerInnen an der Hochschule zu aktivieren. Wenn das gelingen könnte, wäre die Durchführung einer Befragung realistisch.

Bei der Befragung selbst, sollte darauf geachtet werden, eine Eingrenzung vorzunehmen, in Kiel wurden in einem ersten Schritt nur die Studierenden befragt. Wir wollten die Studierenden und sämtliche Angestellte der Hochschule befragen, was uns große Kritik einbrachte. Die Überlegung, die Befragung einzugrenzen, kam uns daraufhin auch schon selbst. Aus den Erfahrungen aus Kiel lässt sich zusätzlich folgern, dass die Befragung unter Berücksichtigung dieses Punktes durchführbar ist und verwertbare Ergebnisse liefern würde.

Die Teilnahme am Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ war für die CAU Kiel, zum einen ein Anstoß und vor allem eine Legitimationsgrundlage der Beschäftigung mit dem Thema. Gegebenenfalls können die Informationen, welche die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, bzw. die Prognos AG, von den 11 teilnehmenden Hochschulen und Universitäten gesammelt hat und in einer Publikation veröffentlichen wird auch dazu beitragen, dass sich andere Hochschulen intensiver mit dem Thema auseinandersetzen. Für die Legitimation der Auseinandersetzung mit dem Thema an einer Hochschule könnte es generell sinnvoll sein, die Vielen, an verschiedenen Hochschulen, unsystematisch nebeneinander ablaufenden Projekte und deren Ergebnisse zu betrachten oder ein Netzwerk zu gründen.

9. Fazit

Wir haben uns im Rahmen unseres Projektes an der Hochschule Mittweida, intensiv, sowohl theoretisch als auch praktisch, mit Diskriminierung und Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen auseinandergesetzt. Die Projektumsetzung konnte, aufgrund massiver Kritik, im Bearbeitungszeitraum, im fünften und sechsten Semester des Studiums, nicht in vollem Umfang realisiert werden. Deshalb stellte sich für uns die Frage, ob an anderen Hochschulen vergleichbare Schwierigkeiten bei der Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung auftraten? Wir vermuten, dass auch die Verwendung anderer Ansätze und Maßnahmen zu ähnlichen Problemlagen geführt hat. Außerdem war zu prüfen, ob die Teilnahme am Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ einen positiven Einfluss auf die Auseinandersetzungen im Rahmen der Antidiskriminierungsarbeit an den Hochschulen hat. Das Hochschulen bei der Bearbeitung von Diskriminierung als HauptakteurInnen gelten und eine wichtige Rolle spielen, geht aus der Studie der europäischen Kommission aus dem Jahr 2007 hervor.

Wir hatten die Vorstellung, dass das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ und dessen Inhalte eine große Wirkung auf die teilnehmenden Hochschulen hat. Die Informationen aus den geführten Interviews und der Befragung widerlegten dies nicht, aber verwiesen auf weitere wichtige Faktoren, die im Zusammenhang mit Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen stehen. Der Einfluss des Projekts war nach Angaben von Frau Dr. Gattermann-Kasper, der Behindertenbeauftragten der Universität Hamburg, eher gering. Die Projektdurchführung beinhaltete bis zum jetzigen Zeitpunkt lediglich das Abfragen von Einfallstoren für Diskriminierung, mittels Fragebogen und das Veranstellen mehrerer Workshops. Vielmehr geht sie davon aus, dass die, aus den gesammelten Informationen zu entwickelnden Indikatoren für Diskriminierungsfreiheit an Hochschulen, einen größeren Einfluss auf alle Hochschulen haben wird. Auch Frau Dr. Klein und Frau Dipl.-Soz. Heitzmann von der CAU Kiel gaben an, dass das Projekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die Auseinandersetzung mit Diskriminierung an der Universität nur in geringem Maße beeinflusst hat. Für die Legitimation und Rechtfertigung aller Maßnahmen der Antidiskriminierungsarbeit war die Teilnahme am Projekt jedoch maßgeblich.

Diese war vor allem ein Anstoß und unterstrich die Notwendigkeit Daten und Informationen über das Thema zu sammeln, was unbedingt nötig ist bevor man Überlegungen anstellen sollte eine Stelle zu installieren. In Hinarbeit auf diese Stelle bedarf es, zum einen der angesprochenen Legitimation, aber auch der Verankerung der Thematik an der Hochschule. Dafür müssen UnterstützerInnen diese Auseinandersetzung vorantreiben. Die Interviews und die Befragung zeigten, dass es sich begünstigend auswirkt, wenn die Hochschulleitung, DekanInnen, ProfessorInnen und Angestellte der Hochschule, die Bearbeitung mittragen, in Kiel und Ludwigsburg ist dies der Fall. Wenn wenige oder keine UnterstützerInnen vorhanden sind, wie bei unserem Projekt, sollten Personen, bevor ein Projekt oder andere Aktivitäten durchgeführt werden, aktiviert werden. Die Legitimation verschiedener Maßnahmen ist nur ein Teilaspekt, der bei der Bearbeitung von Diskriminierung, bedacht werden muss. Im Vorfeld einer Institutsgründung, wie in Ludwigsburg, oder der Durchführung eines Projektes ist zu überdenken, ob die Installation in oder an der Hochschule erfolgen soll. Damit geht die Frage nach der Finanzierung bzw. Förderung einher. Die Hochschulen selbst, finanzieren Projekte oft nur, wenn sie in ein Regelangebot übergegangen sind bzw. stellen Räumlichkeiten zur Verfügung. Das Institut an der EH Ludwigsburg finanziert sich beispielsweise über Fonds und externe Geldgeber. Die Verankerung in der Hochschule bringt Vorteile hinsichtlich der strukturellen Absicherung mit sich. Durch eine gewisse Distanz zur Hochschule, würde sich eine größere Unabhängigkeit, einhergehend mit vielfältigen Kooperationsmöglichkeiten im kommunalen Umfeld, ergeben. Dabei kann ein Austausch mit städtischen Beratungsstellen oder von mehreren Hochschulen in Betracht gezogen werden. Die Möglichkeiten, die die Verwendung neuer Medien, wie das Internet, eröffnet, sollten bei Projektgestaltung beachtet werden. Entweder kann darüber die Kommunikation zwischen den einzelnen NetzwerkpartnerInnen stattfinden oder ein Beratungsangebot installiert werden. Die Niedrigschwelligkeit und Anonymität, welche das Internet bietet, wäre dabei von Vorteil. Eine eventuelle Gefährdung durch diese muss allerdings berücksichtigt werden. In Bezug auf unser Projekt an der Hochschule Mittweida wäre die Überlegung, statt der Verankerung in der Hochschule, ein Aninstitut zu gründen, interessant. Das Projekt hatte von Anfang an zum Ziel, Diskrimi-

nierung an der Hochschule und in deren Umgebung zu untersuchen. Das Miteinbeziehen der Hochschulumgebung wurde bei der Projektvorstellung kritisiert, dem könnte man mit der Gründung eines Aninstitutes entgegenreten. Die Schaffung einer neuen Einrichtung setzt die Abstimmung, mit den bereits vorhandenen Stellen und Gremien voraus. Bei unserem Projektvorhaben haben wir dies vorerst, bewusst außer Acht gelassen, was sich für den weiteren Projektverlauf als nachteilig herausstellte. Die Akzeptanz unseres Projektvorhabens durch die MitarbeiterInnen anderer Stellen, wäre eine wichtige Voraussetzung für eine reibungslose Projektdurchführung gewesen. Da wir uns jedoch, vor der Informationsveranstaltung, nicht mit den Stellen abstimmten, wurden wir kritisiert. Diese Kritik beruht, wie vergleichbar in den Interviews geschildert wurde, darauf, dass sich die MitarbeiterInnen in ihrer Arbeit nicht wertgeschätzt gefühlt haben bzw. sogar befürchteten, dass Arbeitsschwerpunkte aus ihrem Tätigkeitsbereich, durch die Einrichtung einer neuen Stelle, wegfallen könnten. Der Titel unseres Projektes und der des Fragebogens, wurde ebenfalls kritisiert, welcher „Diskriminierungsfreie Hochschule Mittweida“ lautete und in Anlehnung an das Projekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewählt wurde. Mit dem Titel wurde das Vorhandensein von Diskriminierung an der Hochschule impliziert und man befürchtete einen Imageschaden für die Hochschule, falls dieses Projekt regional bekannt werden würde. Folglich wurde die Abänderung des Titels gefordert und die Bemühungen um Diskriminierungsfreiheit der Hochschule, durch bereits etablierte Stellen, sollten berücksichtigt werden. Die Bekämpfung von Diskriminierung verlangt deren Thematisierung, welche im direkten Widerspruch zur Vermeidung des Begriffes, aus Angst vor einem möglichen Imageschaden, steht. Das dies kein Einzelfall ist, bestätigt das Interview mit Herrn Dipl.-Soz. Kaufmann. Im Rahmen der Institutsgründung an der EH Ludwigsburg wurden ebenfalls Forderungen im Zusammenhang mit der Namensgebung gestellt, was er als Politikum bezeichnete. Begriffe, wie Diskriminierung oder Ungleichbehandlung, werden auch in den allgemein gültigen Rechtsquellen und Gesetzestexten verwendet und vorausgesetzt. Die Interviewten und Befragten gaben übereinstimmend an, dass an den Hochschulen, vor allem das AGG und die darin aufgeführten Diskriminierungsmerkmale, als Grundlage für die Antidiskriminierungsarbeit anerkannt werden. An der

CAU Kiel erkennt man darüber hinaus, auch die soziale Herkunft und die Elternschaft als Diskriminierungsmerkmal an. Frau Dr. Gattermann-Kasper merkt im Interview an, dass der Bereich Studium eigentlich nicht im Geltungsbereich des AGGs liegt. Die Ergebnisse aus dem Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes könnten diesbezüglich zu einer Änderung führen.

Die Informationen bezüglich der Aufgabenverteilung, während der Projektdurchführung, variierten unter den befragten Hochschulen. Grundlage für die Initialisierung unseres Projekts, war die Vorgabe, ein solches im Rahmen des Studiums, durchzuführen. Damit ging der Impuls, unter Berücksichtigung des Settings, von uns Studierenden aus. Herr Dipl.-Soz. Kaufmann betont, dass das Institut zwar von ihm und Frau Dr. Aschenbrenner-Wellmann geleitet wird, aber die meisten Aufgaben im Rahmen der Projekte von Studierenden wahrgenommen werden. In Kiel wiederum, so berichteten Frau Dr. Klein und Frau Dipl.-Soz. Heitzmann, werden die Aufgaben im Rahmen der Antidiskriminierungsarbeit hauptsächlich von administrativem Personal, sowie ProfessorInnen und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wahrgenommen. Übereinstimmung besteht darin, dass großes Engagement nötig ist. Das zeigt, dass keine Rolle spielt, ob das Interesse sich mit Diskriminierung auseinanderzusetzen von studentischer oder administrativer Seite ausgeht. Grundvoraussetzung ist, dass engagierte Menschen die Auseinandersetzung mittragen und vorantreiben.

Eine Hauptaufgabe im Rahmen der Antidiskriminierungsarbeit ist die Sensibilisierung. An der EH Ludwigsburg verwendet man dafür Plakate, Flyer und veranstaltet Workshops, um auf die Thematik aufmerksam zu machen. Dies war auch ein Teil des Projektvorhabens an der Hochschule Mittweida. Die Ansichten darüber, auf welche Art und Weise Sensibilisierung durchgeführt werden sollte, sind verschieden. Grundsätzlich sollte man bedenken, wen welche Angebote ansprechen und welchen Zweck sie erfüllen sollen. An der Universität Hamburg wird beispielsweise gezielt auf Gruppenangebote zur Sensibilisierung verzichtet. Gründe dafür sind, dass mit dem Erscheinen zu solchen Veranstaltungen oder Workshops, für von Diskriminierung Betroffene, die Gefahr eines ungewollten Outings besteht.

Sensibilisierung findet an der Universität Hamburg vor allem in Einzelgesprächen oder Fallbesprechungen mit Kleingruppen statt. Im Rahmen des Interviews, erörterte sie, dass wie bereits vorher erwähnt, der Begriff Diskriminierung eine negative Besetzung hat, weshalb er auch von Betroffenen vermieden wird. Daran schließt sich die Überlegung an, Diskriminierung oder einzelne Diskriminierungsmerkmale thematisch in andere Veranstaltungen mit einfließen zu lassen. So könnten Sensibilisierungsangebote ohne das Label Diskriminierung geschaffen werden.

An die Ausführungen zur Umgestaltung einzelner Angebote, schließen sich in den Interviews und der Befragung Überlegungen zur Akkreditierung ganzer Studiengänge, unter thematischer Berücksichtigung von Diskriminierung, an. Die CAU Kiel hat dahingehend einen Weiterbildungsmaster entwickelt, welcher unter anderem zum Ziel hat, MultiplikatorInnen für Antidiskriminierungsarbeit und Diversity-Management, auszubilden. Um zu gewährleisten, dass Themen, wie Diskriminierung und Ungleichbehandlung, erfolgreich in die Akkreditierung von Studiengängen eingebracht werden können, braucht es ExpertInnen aus der sozialen Arbeit. Nicht jede Hochschule oder Universität hat ExpertInnen zu diesen Themen. Zwar hat jede dieser Institutionen eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n und eine/n Behindertenbeauftragte/n, diese Stellen allein können jedoch nicht gewährleisten, dass die Themen in allen Studiengängen Beachtung finden. ExpertInnen könnten durch hochschulübergreifende Kooperationen und den Austausch mit städtischen Stellen, an diesem Prozess beteiligt werden.

Unsere Untersuchung, zur Auseinandersetzung mit Diskriminierung an verschiedenen Hochschulen, ergab viele Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede. Zum Teil traten ähnliche Schwierigkeiten auf, wie wir sie bei unserem Projekt erlebt haben. Wir konnten aber auch feststellen, dass es an anderen Hochschulen gelungen ist, Stellen, Institute und Projekte zum Thema Diskriminierung, zu installieren. Für Hochschulen und Universitäten muss es ein vorrangiges Ziel sein, als Bildungsinstitution mit gesellschaftlichem Auftrag, durch strukturelle Absicherungen, einen Diskriminierungsschutz für alle Hochschulmitglieder zu gewährleisten.

10. Anlagen

10.1 Leitfaden und Interview EH Ludwigsburg

Allgemeine Fragen

- Wie wurde auf das Thema Diskriminierung an der Hochschule aufmerksam und seit wann beschäftigt sich die Hochschule mit dem Thema?
- Welche Definition bzw. welches Verständnis von Diskriminierung legen sie zugrunde?
- Wie sind sie zu den Schwerpunkten Antidiskriminierungs- und Diversityfragen gekommen?
- Gibt es bezüglich Diskriminierung Verankerungen im Leitbild der Hochschule?
- Gibt es an der Hochschule zusätzlich zum IAD noch weitere Stellen oder Gremien die sich mit dem Thema Diskriminierung beschäftigen?
- Gibt es an der Hochschule spezielle Leistungen oder Programme für von Diskriminierung Betroffene?

Zum IAD

- Wie kam es dazu, dass an der Hochschule ein Institut für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen gegründet wurde?
- Gab es einen konkreten Anlass sich mit dem Thema Diskriminierung auseinanderzusetzen?
- Von wem ging die Initiative aus sich mit dem Thema zu beschäftigen? Von Studierenden, ProfessorInnen, MitarbeiterInnen oder anderen?
- Wie verlief die Suche nach Kooperationspartnern und die Vernetzung?
- Gab es/Gibt es eine Förderung für das IAD oder einzelne Projekte?
- Gab es spezielle Voraussetzungen oder Bedingungen die bei der Planung berücksichtigt werden mussten, wie z. B. hochschulinterne Richtlinien?
- Was sind die Ziele des IAD und wie sollen diese umgesetzt werden?
- Welche Projekte konnten bis jetzt realisiert werden und welche sollen noch folgen?
- Gibt es Begrenzungen der Angebote und Untersuchungen, beispielsweise auf einen bestimmten Personenkreis oder eine räumliche Begrenzung auf den hochschulinternen Raum?
- Mit welchen Diskriminierungsmerkmalen müssen sie sich hauptsächlich auseinandersetzen und inwieweit spielt die Kombination mehrerer dieser Merkmale eine Rolle?

Evaluation

- Wie war/ist der Umgang mit dem Thema Diskriminierung vor/nach der Projektdurchführung?
 - Wurden Befragungen durchgeführt oder anderweitig Daten erhoben?
 - Welche Ergebnisse und Erkenntnisse konnten aus der bisherigen Arbeit gewonnen werden?
 - Lassen sich aus der Arbeit des IAD Folgerungen und Forderungen für andere Hochschulen ableiten?
-

1 V: Volker K. ist mein Name ich bin Sozialwissenschaftler von der Ausbildung
 2 her äh und ich bin zu dem Thema gekommen durch meine Haupttätig-
 3 keit die ich früher ausübte. Ich war äh 30 Jahre bei einem kirchlichen Wohl-
 4 fahrtverband, beim diakonischen Werk der evangelischen Landeskirchen
 5 Württemberg und auch bei der Landeskirche tätig und zwar für Migrations-
 6 und Menschenrechtsfragen (---) und ich habe dann vor ca. fünf Jahren das
 7 Antidiskriminierungsnetzwerk Baden-Württemberg aufgebaut Das ist die
 8 Vorgängergeschichte zu dem Antidiskriminierungsforum.eu wo sie vielleicht
 9 schon einmal rein gelesen haben. Ich habe da unter Diskriminierung Rück-
 10 blick auch die Konzeption, wenn sie das sehen und sie das interessiert äh
 11 reingetan. Dieses Antidiskriminierungsnetzwerk Baden Württemberg das hat
 12 zweierlei gemacht, das hat zum einen sich an die Opfer und beobachtende
 13 von Diskriminierung gewandt, das sie sich ausdrücken das sie dies melden äh
 14 und wir dann schauen ob und wie geholfen werden kann. Wir heißt weil wir
 15 für Baden-Württemberg zuständig sind, das ist ein Flächenbundesland, und
 16 nicht wie Berlin (--) da ist alles einfacher. Das heißt wir haben dann vor Ort
 17 geguckt welche Dienststelle oder Personen können da helfen. Haben dann die
 18 Dienststelle oder Personen transferiert damit die helfen und der andere
 19 Schwerpunkt dieses Netzwerkes war (---) das was man so Sensibilisierungs-
 20 arbeit nennt Und äh weil ich dann sehr schnell erkannte das Sensibilisie-
 21 rungsarbeit doch besser über Hochschulen oder Unis zu leisten ist äh hab ich
 22 dann angeregt, ob man nicht ein Institut gründen könne in Ludwigsburg und
 23 hab dann in Beate Aschenbrenner Wellmann eine Verbündete gefunden, die
 24 hatte vorher bevor sie zur Professorin wurde in München eine eigene eV und
 25 dann hat sie interkulturelle Trainings gemacht und sowas, war ganz lange
 26 freiberuflich und das fand die auch sehr gut und dann sind wir von zwei En-
 27 den, von Hochschule und von Praxis zusammengekommen und haben das
 28 dann äh gegründet, sie die wissenschaftlichen Leitung und ich die administra-
 29 tive Leitung. Jetzt bin ich äh freier Mitarbeiter, meine Tätigkeit hat ja geen-
 30 det und bin dann noch Lehrbeauftragter für Menschenrechte und mach auch
 31 noch als Antidiskriminierungsexperte eben bestimmte Dinge. Also das ist so
 32 der Ursprung weil sie ja gefragt hatten äh auch wie kam es dazu. Diese Sensi-
 33 bilisierungsarbeit hätte natürlich das haben wir am Anfang ohne Netzwerk
 34 nein ohne Hochschule, entschuldigen sie, aber die Vernetzung die Verzah-
 35 nung hatte sich angeboten. Das war der Ursprung und warum heißt dieses In-
 36 stitut so komisch wie es heißt sie haben ja gefragt wieso der Name also Anti-
 37 diskriminierung und Diversityfragen. Dazu war ein Politikum. Wir hätten uns
 38 lieber genannt Institut für Antidiskriminierung und Diversity da hätte man
 39 nicht die Zustimmung gekriegt, weil Antidiskriminierung und Diversity sind
 40 ja Oberbegriffe das sind ja viele Inhalte unter anderem Namen wie Gleichbe-
 41 rechtigung, International Office oder Behinderungsraum, egal was das gab es
 42 schon. Die Verantwortlichen hatte natürlich äh Vorbehalte gegen die Grün-
 43 dung weil sie sagten was glauben sie denn, wir machen schon Antidiskrimi-
 44 nierung und Diversityarbeit und dann war eben der Kompromiss das wir es
 45 dann nannten Institut für Antidiskriminierung und Diversityfragen. Also die-
 46 ser blöde Begriff Fragen den wir ja ursprünglich nicht wollten das war also
 47 die Philosophie dann das niemand Angst hat wir nehme was weg was gut
 48 läuft, also als Institut jetzt was gut läuft, sondern wir sind verstärkend und da
 49 tätig wo äh bisher sich niemand die Finger schmutzig machen wollte, sich

1 nicht engagieren wollte. Und das ist, sie müssen mich stoppen, denn sonst re-
 2 de ich. Also ein Punkt wo wir dann drauf aufbauen konnten das ist der Ar-
 3 beitskreis "Liebe ist Liebe", hat sie davon schon etwas mitbekommen? Was
 4 verbinden sie denn damit Liebe ist Liebe? Was meinen sie um welche Merk-
 5 male der Diskriminierung geht es da? Ich sags gleich um Sexuelle (lachen
 6 von allen) Also es geht um sexuelle Merkmale. Man muss wissen die Lud-
 7 wigsburger Hochschule ist eine kleine und eine konzeptionelle und äh die ist
 8 auch entstanden durch Fusion von Diakonen und Religionspädagogik, also so
 9 was ganz kirchliches ausgebildet wurde und dann gab es dann noch so einen
 10 evangelische Hochschule in Reutlingen für Sozialarbeit das waren die Revo-
 11 luzzer, also in Führungszeichen alles. Und das wurde durch Sparzwänge
 12 vor Jahren zusammengelegt und dann kam es zwischen denen die mehr für
 13 dieses engmaschig kirchlich diakonische und dann die sozialen Revoluzzer
 14 sag ich jetzt mal (---) und diese Spannung besteht noch nach wie vor. Also es
 15 gibt Vorbehalte äh gegenüber der sexuellen Orientierung also das ,die sexuel-
 16 le Orientierung Wurst ist, ob jetzt heterosexuell oder anderen Praktiken da
 17 gibt es einen Kern, Gott sei Dank ist er zahlenmäßig nicht so groß aber dafür
 18 sind sie zum Teil doch gewaltig, es gibt Studierende der Religionpädagogik
 19 und der Diakoniewissenschaften die sagen schwul und lesbisch sein ist krank,
 20 äh (--) muss man dann so behandeln wie Krankheit das verträgt sich nun nicht
 21 gut mit dem Institut das muss ich hier nicht betonen. Das gab es schon immer
 22 an der Hochschule, lange bevor ich dann Lehrbeauftragter war und andere
 23 wie Beate, die ist auch noch nicht so lange da erst seit 2003 hat es schon im-
 24 mer früher Hinweise durch Liebe ist Liebe gegeben das es auf die Wertschät-
 25 zung ankommt und da kann man Liebe eigentlich äh gar nicht unterschiedlich
 26 qualifizieren das versteckt sich hinter dem Begriff. Als ich 2003 anfang als
 27 Lehrbeauftragter das waren da sehr engagierte also vor allem Frauen die dann
 28 als diesen Liebe ist Liebe äh diesen Arbeitskreis reaktiviert hatten und dann
 29 Buttons und Veranstaltungen und dergleichen angeregt haben. Ich habe das
 30 dann auf genommen und einen Workshop gemacht äh Sexualpädagogik,
 31 Auswirkungen auf soziale Arbeit und sowas und hab dann in Sachsen-Anhalt
 32 über einen Professor an der Hochschule dort Konrad Weller, ich weiß nicht
 33 ob sie den Namen mal gehört haben. Es gibt da ein Institut für Sexualwissen-
 34 schaft, so ähnlich heißt das. Und die sind da führend (---) wir haben da einen
 35 Workshop gemacht das so Eigengeschichte, die Studiereden haben so mit
 36 Spenden oft gemacht und mit Buttons und Postern. Ich habe die Poster auch
 37 bei mir auf die Homepage gestellt. In dem einen Postern haben sie "being"
 38 mit zwei e geschrieben. Das schreibt man nur mit einem (lachen). Das ist uns
 39 da auch nicht gleich aufgefallen, weil man darauf nicht achtet. Und war die
 40 Erwartung auch in der Hochschule das man von allen Merkmalen also sechs
 41 oder acht je nachdem wie sie zählen. Sie wissen ja sie Religion und Weltan-
 42 schauung als zwei zählen da kommt man auf acht äh und äh so ist das auch
 43 mit Rasse und Ethnie. Ich sag immer sechs oder acht und erkläre warum ich
 44 das alternativ nenne. Also sexuelle Orientierung war schon mal klar, sprechen
 45 wir an und wollen wir besonders bearbeiten. Für mich war auch klar äh Reli-
 46 gion, weil sie sind in einer staatlichen Hochschule und können sich das mit
 47 dem Kopftuch eher weniger vorstellen, Islam natürlich eben da eine äh äh
 48 Rolle spielt. Und mir persönlich war auch wichtig äh das was in der Richtli-
 49 nie ethnische rechtliche Rasse heißt diese drei Merkmale. Bei Gender ist es

1 wie an jeder Hochschule, das ist ja klar das ist bestens versorgt, das verstärkt
 2 man dann einfach, weil ich mit dem Verantwortlichen gut kann ist das auch
 3 kein Problem da kommen auch nicht so schnell irgendwelche Neidgefühle
 4 auf. Dann Behinderung das ist eine Kollege, Jo Jerg, der spricht von Enthinderung
 5 das ist dessen Domäne, da muss man sich immer sehr äh abstimmen
 6 weil der davon ausgeht das gibt es schon alles oder das meiste schon und International
 7 Office ist mit einer Philippinin besetzt einer promovierten Sozialwissenschaftlerin
 8 (ich weiß auch nicht genau, aber ist ja auch egal) das gibt es schon. Was haben wir
 9 denn von den Merkmalen schon alles alter, äh Alter das ist ein Merkmal. Sie wissen ja
 10 bei alter wird vom Lebensalter ausgegangen wird und nicht altes alter, das kann
 11 auch junges alter sein, das haben sie ja wahrscheinlich schon mitgekriegt. Äh Alter
 12 hat bisher nicht so eine Rolle gespielt an der Hochschule. die Studierenden sind meistens
 13 jünger, aber gibt auch ältere die Kinder große ziehen, dann bei Bundeswehr waren
 14 und dann nochmal ein Studium anschließen also das ist äh durchwachsen.
 15 Aber jetzt spezifische Altersthematik ist nicht. Also ich sag mal in Hochschule
 16 mit Alter zusammenhängend nicht, in meiner Netzwerkarbeit schon, also an Hochschule
 17 nicht. Manchmal sind es Mehrfachgeschichten das man da äh eben nicht so hinschaut.
 18 Hab ich jetzt noch ein Merkmal von den sechs oder acht vergessen? Äh Alter, Gender,
 19 Religion, Weltanschauung, äh sexuelle Orientierung, Behinderung, ich meine wir
 20 hätten sie alle sechs oder acht gestreift. Und weil sie ja auch gefragt haben
 21 wenn in den Bereichen die schon versorgt sind was kommt das reiche ich rüber.
 22 Da bin ich mehr Postwart. Das ist wie bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
 23 das ist da auch so. Wenn da zum Beispiel was kommt was die Böhmer betrifft,
 24 die Integrationsbeauftragte oder Behinderung dann gibt die Lüders also die
 25 Ads des Bundes das weiter. Das ist natürlich klar das machen wir genauso.

26
 27
 28
 29 I1: Diese Regelung ist dann so festgelegt

30
 31 V: Ja alles andere wäre ja idiotisch, wenn man meinte man müsste es neu erfinden.
 32

33
 34 I1: Sie hatten vorhin gesagt das das mit Thema Religion alles so schwierig war.
 35 Hat sich das in den letzten Jahren dann durch Workshops und was da angeboten
 36 wurde entspannt.
 37

38 V: Wissen sie die Spannungen in der Gesellschaft äh die zu fragen, das spiegelt
 39 sich natürlich auch an einer kirchlichen Hochschule wieder äh und wir haben
 40 zumindest ein Forum geschaffen, wo sich die unterschiedlichen Meinungen
 41 austauschen können also überhaupt das man das mal so merkt, weil es ist ja
 42 immer das Problem das man durch diplomatische Formulierungen äh dann
 43 das gar nicht registriert aber das ist dann gar nicht möglich. Wir haben dann
 44 bestimmte Veranstaltungen gemacht wo auch bestimmte Bekenntnisse in
 45 Führungszeichen äh sich ausdrücken sollten und wo wir dann gemerkt haben,
 46 also wir haben zum Beispiel unter Tagungen finden sie das bei mir da hab ich
 47 glaub ich sogar Protokolle rein getan kirchliches Selbstverständnis. Also sie
 48 haben ja sicherlich mitbekommen das Parteien und Religionen also in so fern
 49 auch Kirche äh in ihrem Kernbereich Leuten im eigenen Gesangbuch oder

1 Parteibuch einstellen können. Und das das wirklich diskutiert wird wissen sie
 2 auch. Ich finde das berechtigt wenn es um die Arbeitsebene geht denn wenn
 3 das nicht der Fall wäre gebe es keine Diversität. Dann würden Regeln für alle
 4 gelten dann hätte man kein eigenes Profil, Ich finde es nicht gerechtfertigt äh
 5 wenn zum Beispiel Kirche das eben jetzt insgesamt, gerade bei Führungsauf-
 6 gaben ja, weil bei der Verkündigung sowieso gar kein Atheist in der Verkün-
 7 digungsaufgabe und äh das eigene Leitbilder oder Profile von Organisationen
 8 nur entstehen können äh, wenn es da wirklich was eigenes gibt, Ich glaube
 9 das muss man nicht weiter erklären. Ich finde es aber nicht hinnehmbar und
 10 dann einen Missbrauch des Gesetzes und der Richtlinie das wenn dann bis
 11 zum Putzdienst äh unter Umständen auch die Glaubensfrage geachtet wird.
 12 Oder wenn zum Beispiel im jugendhaus, in der Diakoniestation im Kranken-
 13 haus ein Klientel mit äh anderen Religionen ist und man solche Leute da
 14 nicht einstellt oder im Kindergarten oder was es da gibt. Man kann nicht sa-
 15 gen es ist durchgängig so. Die Pluralität ist schon so auch in katholischer Ein-
 16 richtungen. da gibt es viel Beton, aber es gibt Gott sein dank auch welche die
 17 nicht Beton sind und dann offener sind. Aber das ist ja auch noch ein unge-
 18 löstes Problem der Umsetzung der EU-Richtlinie und das AGG versucht ja
 19 die Richtlinien umzusetzen(-- in wie weit da die Kirche ihr oft mit der Be-
 20 gründung kirchliches Selbstverständnis da eben dann eben Leute abweisen
 21 können. Ich bin äh überzeugt das was Leitungsaufgaben betrifft da ist es ei-
 22 gentlich unschlüssig, das steht auch in der Richtlinie, aber äh strittig wie weit
 23 geht das dann. also wenn das dann bis ich habe ja paar Beispiele genannt
 24 durchgezogen wird das ist nicht hinnehmbar. Und da hatte mir eine Veran-
 25 staltung gemacht mit ehemaligen Justizministerin von Baden Württemberg,
 26 die auch noch eine Honorarprofessur (---) in Ludwigsburg und muss ab und
 27 zu paar Veranstaltungen machen und da haben wir dann gemerkt das gibt es
 28 dann nette Kolleginnen und Kollegen aus dem Spektrum und die sagen dann
 29 Antidiskriminierung ja, aber sie kennen dies ja. Das ist bei ihnen an der
 30 Hochschule sicherlich äh ähnlich. Das hat man gemerkt und da wurde das
 31 auch deutlich wobei ich da dankbar bin, denn wenn man es nicht artikuliert
 32 kann man nicht damit umgehen und das geht auch nicht wie das äh ihre Frage
 33 vermuten lassen, dann hat man das gelöst. Das ist ein Prozess in dem die
 34 Hochschule und die Landeskirche sich auf das Institut eingelassen haben. In-
 35 stitut mit so einem Auftrag, mit so einem Namen ist ja klar äh äh das das auch
 36 Zündstoff liefert. Und in so fern muss man dann immer nachgehen und man
 37 kann nicht davon ausgehen das man es abhaken kann. Also sexuelle Orientie-
 38 rung ist ja nur das eine, wo ich sagte das das so hardcore Studierende sagen es
 39 ist Krankheit und Krankheit muss eben ne Therapie her usw.

40
 41 I 1: Ist das nach wie vor so
 42

43 V: Das gibt es nach wie vor also das ist, sie wissen doch auch wie das mit Stu-
 44 dierenden ist, es kann durchaus sein das es bei ihnen Recht- oder Linksradi-
 45 kale rumlaufen. Das können sie auch nicht ausschließen. Gut ist (---), wenn
 46 sich Leute artikulieren äh aber es war in der Vergangenheit äh so als sich die-
 47 ser AK besonders aktiv war, das war vor zwei drei Jahren das hängt ja immer
 48 von den Studierenden ab äh und da gabst es dann wilden Mengenverkehr un-
 49 ter den Studierenden und da haben wir dann Veranstaltungen und wie es dann

1 so ist die Hardliner die man gern gehabt hätte die haben sich dann meist ent-
 2 zogen. Die die da hingekommen sind die waren in Ordnung weil die haben
 3 wenig sich mit einem Gesicht versehen. Da muss man dranbleiben. Im Mo-
 4 ment ist es so weil sie ja da auch immer wieder nachfragen im Moment ist
 5 diese AK Liebe ist Liebe etwas eingeschlafen leider. Ich versuche das aber
 6 das äh ist ja blöd, das soll ja von den Studierenden ausgehen aber äh das ist
 7 an der Hochschule immer bisschen das Problem. Es hängt immer von denen
 8 ab die da sind und Interesse haben. Und wenn sie kein Interesse haben dann
 9 läuft das eben nicht so. Im Moment ist mehr die Tendenz, wir machen da ne
 10 Aktion ausgehend von dem AK Liebe ist Liebe Arbeitskreis Vorentwicklung
 11 SGD-Studierende gegen Diskriminierung (lachen), also das geht dann so wei-
 12 ter und dann wollen wir das so machen was wir dann schwerpunktmäßig be-
 13 arbeiten machen wir abhängig von den Studierenden die sich melden, weil ist
 14 ja blöd wenn wir uns hinsetzen. Die Gruppe die Studierenden und ich und die
 15 Mehrzahl der Studierenden an der Hochschule macht nicht mit. Das läuft im
 16 Moment. Hab ich auch auf meiner Homepage, kann ich ihnen nachher zeigen,
 17 wenn sie das interessiert wo sie die Dinge finden, Dann werden auch gerade
 18 Poster entwickelt und das war die Gruppe von denen ich ihnen sagte wenn sie
 19 sie sprechen wollten aber das sie es nicht tun ist auch nicht tragisch. Die sind
 20 sehr aktiv. Das sind sogar sieben oder acht Leute und die haben ein Interesse
 21 und wollen was bewegen und nicht nur die Creditpoints haben und von daher
 22 sind sie da sehr engagiert.

23
 24 I 1: Um noch einmal auf das Institut zurückzukommen. War das jetzt, musste da
 25 eine Zusage von der Hochschule oder ist das komplett losgelöst von der ei-
 26 gentlichen Hochschule?

27
 28 V: Also sie sprechen gerade an es gibt ja die Aninstitute also nennt man das also
 29 Restträger und die sind dran aber nicht drin oder ein In-Institut und das ist in
 30 der Hochschule drin. Wir hatten überlegt, Machen wir eine eV wollen wir das
 31 mit all dem, da wollen dann tausend Leute mitreden und wir haben uns dann
 32 doch dafür entschieden weil wir dachten äh dann ist man doch ein bisschen
 33 besser verankert zumindest hatte man die Vorstellung gehabt wenn das drin
 34 ist. Deshalb war jaja auch die Namensgebung so schwierig, sonst hätte man
 35 einfach den Namen nehmen können den wir gewollt hätten und war natürlich
 36 ein Prozess und war nicht ganz einfach. Hätte auch anders ausgehen können
 37 ist ja klar. Ist ja bei ihnen an der Hochschule auch so wenn sie sowas grün-
 38 den. Gut war eben das ich von außen kam. Ich bin ja nicht angestellt an der
 39 Hochschule und dadurch war eben das Diakonische Werk der evangelischen
 40 Landeskirchen Württemberg und auch die Landeskirche ich war da Beauf-
 41 tragter, die Landeskirche, die Kirchenleitung hatte da auch ein Interesse (---)
 42 trotzdem hätten die Gremien sagen können nein. Das wissen sie ja wie das ist.
 43 Und das war eben gut das das nicht nur ne Hochschulgeschichte war, da wäre
 44 alles hier äh diskutiert und vielleicht zerredet wurden, sondern hier kamen
 45 Impuls von außen und das war einfach eine gute Mischung.

46
 47 I 1: Aber die Arbeit in Gremien zu verschiedenen Merkmalen und Schwer punk-
 48 ten von Diskriminierung gab es da sozusagen vorher schon in Ansätzen?

- 1 V: Ja das hat jeder. Die wo die Merkmale, das wird bei ihnen Gender, Internati-
 2 onal Office, Behinderung wird auch sein nehm ich einfach mal an. Das ist
 3 klar. Das ist unter anderem Namen und äh das ist oft ja dann auch ein Mecha-
 4 nismus wo man auch der Sachebene diskutieren kann und wir haben ja von
 5 Anfang an gesagt das was läuft das läuft und das ist auch in Ordnung und da
 6 verstärkt man sich eben. Und sie haben ja mal gefragt was wir für einen An-
 7 satz haben, also wir haben den sogenannten horizontalen Ansatz. Haben sie
 8 mal gehört was das ist? Egal äh welche Schublade oder Mischmasch die zur
 9 Diskriminierung führen
- 10
- 11 I 1: Alle Merkmale auf gleicher Ebene
- 12
- 13 V: Ja das kennen sie ja das ist bei äh uns auch, aber wir machen natürlich nichts
 14 wo andere schon drin sind das habe ich ja jetzt schon dreimal betont, weil das
 15 wichtig ist. Denn es würde auch keinen Sinn machen, wenn wir so tun wür-
 16 den das wir das neu erfunden hätten, das ist Quatsch, das haben wir nicht. Das
 17 ist ein neuer Begriff oder zwei neue Begriffe relativ neue versuchen wir alte
 18 Themen zu verstärken äh und vielleicht auch neue Interessen einzubringen.
- 19
- 20 I 2: Und das machen sie vor allem mit den Studierenden zusammen
- 21
- 22 V: Ja im Grunde ist es auch so. Institut hört sich immer gut an. Die Hochschule
 23 ist eine kleine. Wie viel Studenten hat Mittweida.
- 24
- 25 I 2: 5000 vielleicht
- 26
- 27 V: Wir haben 850 höchstens 1000. Also da habe ich schon aufgerundet. Ist ja
 28 eine Kirchliche. Da können sie sich vorstellen, das Institut war zuerst, Beate
 29 Aschenbrennen-Wellmann und ich waren zuerst anteilig und wir hatte ja alle
 30 unsere dinge die noch liefen. Und äh wenn wir dann im größeren Rahmen äh
 31 etwas machten dann schauen wir natürlich nach Zuschüssen genau wie wir
 32 dieses Projekt vom Stifterverband. Ich kann ihnen zeigen wo dies ist, wenn
 33 sie das mehr interessiert für ihre Ausarbeitung ,für ihre Bachelorthese. das
 34 wird zwei Jahre finanziert 25000 Euro. CHE macht da die Evaluation, da im
 35 Powerpoint können sie das entnehmen. Da geht es darum innerhalb vom
 36 IADS so ein Netzwerk an der Hochschule aufzubauen. Das was außerhalb
 37 der Hochschule fünf Jahre gemacht wurde ist so ein äh konkretes Projekt.
 38 Und das war im Prinzip, das Beate und ich möglichst das machen was wir
 39 ohnehin schon gemacht haben bisschen ausbauen. Dann an Geld herankom-
 40 men und äh dann Aufträge verteilen können. Manchmal haben wir dazwi-
 41 schen auch jemanden einstellen können. Das ist das Prinzip.
- 42
- 43 I 2: Können sie uns vielleicht auch noch andere Projekte nennen, was so gelaufen
 44 über die Zeit und welche Ergebnisse vielleicht daraus (--) zustande gekom-
 45 men sind. Also dieses Netzwerk in der Hochschule haben sie schon gerade
 46 gesagt, Workshops
- 47
- 48 V: Ja Workshops äh oder Tagungen. Zeige ich ihnen dann mal paar Tagungen
 49 die gelaufen sind das eine habe ich vorhin schon äh erwähnt, weil das ganz

1 wichtig ist aus meiner Sicht ist das kirchliche Selbstverständnis (---), also der
 2 Punkt wo es um Diskriminierung geht äh wegen Religion, Weltanschauung
 3 und das das ein Minenfeld sein kann können sie sich ja vorstellen und ich ha-
 4 be im Mai diesen Jahres, das ist ja ein Prozess und man merkt das wenn äh
 5 man das plant zusagen von Verantwortlichen zu bekommen. Also das Ergeb-
 6 nis was sich gezeigt hat ist, äh wie wichtig diese Tagung war weil das genau
 7 die brennenden Fragen sind. Wir können nicht Antidiskriminierung von nicht
 8 kirchlichen Kreisen vor allem erwarten und dann im eigenen Stall eben dann
 9 sagen nee, das muss man dann alles unter Vorbehalt sehen. Das war so ein
 10 Punkt was mir auch einfällt. Wir haben dann vorher, unter Tagung kam man
 11 sehen wann das genau war. Die Jahreszahl hab ich nicht genau da hatten man
 12 60 Jahre allgemeinerklärende Menschenrechte das war ja äh im Dezember
 13 2009. Und wir haben im Januar letzten Jahres haben wir eine große Veran-
 14 staltung gemacht unter dem Oberbegriff von Antidiskriminierung Diversity
 15 sind Menschenrechte. Und da haben wir da im großen Rahmen auch mit ner
 16 Professorin aus Holland äh eben den Ansatz mit zu betrachten. Wir äh haben
 17 zur Eröffnung, so lange gibt es uns ja noch nicht. Ich zeige ihnen wo das ist,
 18 wenn sie das dann nachher für ihre Arbeit brauchen, wenn sie noch bisschen
 19 mehr und das nachlesen zu Eröffnung. Es ist uns sogar gelungen das Institut,
 20 denn Integrationsbeauftragten vom Land Baden Württemberg, der war auch
 21 Justizminister der Herr Goll, eben zu bekommen, der eigentlich nicht ganz so
 22 viel von Antidiskriminierung hält, weil er so wie die FDP sagt was soll das
 23 alles, der Markt regelt das, das sind alles Standortnachteile. Er kam trotzdem
 24 weil er die Sensibilisierungsarbeit gut fand. Also auch in so fern war das wie-
 25 der äh ganz wichtig wegen das äh solche Leute da sind und sich der Diskussi-
 26 on stellen, eben Bekenntnisse dann zu bekommen und auch äh einen Prozess
 27 dann zu eröffnen. Jetzt kürzlich, letzten Freitag, war eine Veranstaltung da
 28 ging es eben drum die sogenannte Gastarbeitergeschichte. Sie haben viel-
 29 leicht mitbekommen das Baden Württemberg äh eben eine Integrationsminis-
 30 terin hat, aus Spandau, die Frau Öney eine Türkischstämmige die war dann
 31 dort. Ich zeig ihnen das da muss man das nicht vertiefen das sind Prozesse.
 32 Wenn sie da nach Ergebnissen fragen, da gibt es äh keine abschließenden Er-
 33 gebnisse, das sind Prozesse, wo wir was einleiten, wo wir auch hoffen das äh
 34 Folgeveranstaltungen gibt, wenn wir da so einen Anstoßcharakter haben.
 35 Dann haben wir hatte ich vorhin ja schon erwähnt diesen Workshop mit dem
 36 Konrad Weller würde ich ihnen auch an ihrer Hochschule empfehlen weil
 37 normalerweise wird gar nicht gefragt ob wir nicht alle so verklemmt äh sind
 38 und wahrscheinlich sie auch und das hat, spielt natürlich rein in die soziale
 39 Arbeit oder frühkindliche Bildung oder Religionspädagogik oder Diakonie al-
 40 le. Und da die Verbindungen herzustellen das wird man auch wieder machen.
 41 Ich habe da mit dem Herrn Weller, Konrad Weller wie gesagt ich habe eben
 42 Kontakt aufgenommen, der hatte das schon mal gemacht vor zwei Jahren.
 43 Interkulturelle Trainings machen wir viele, was machen wir noch, Mediation
 44 mache ich viel, wobei das interkulturell setzen wir zwar immer davor, aber
 45 Mediation ist Mediation, also interkulturell ist da nur ein kleiner Bestandteil,
 46 Das haben sie ja bestimmt mitbekommen. Im Übrigen äh bin ich für alles of-
 47 fen was die Studierenden sich wünschen und umsetzen lässt, wenn es bezahl-
 48 bar ist, also das hängt von den Studierenden ab.hab ich jetzt noch was welt-
 49 bewegendes vergessen? Ein Projekt läuft auch äh, ein großes Projekt

1 außerhalb der Hochschule. Das ist vielleicht für sie noch wichtig. Also sie
 2 stürzen sich immer so auf Hochschule. Also dieses Institut will Hochschule
 3 und Praxis verbinden. Wir haben da hier ein EIF-Projekt, das europäische In-
 4 tegrationsprogramm, haben sie vielleicht schon davon gehört, also wenn sie
 5 später als Sozialarbeiter Stellen suchen sind solche Stichworte wichtig, vor
 6 allem weil viele Stellen und Projekte darüber finanziert werden.
 7 Über den europäischen Integrationsfonds haben wir so ein Projekt schon vor
 8 zwei Jahren begonnen, im Zusammenhang mit interkulturell und Diversity.
 9 Ich habe den genauen Begriff nicht, aber der läuft in diese Richtung. Da geht
 10 es darum das Kommunen, Nichtregierungsorganisationen und so weiter bei
 11 uns eben Hilfe abrufen können, auch Organisationsberatung wenn die noch
 12 keine Beauftragte haben helfen das man es äh einrichtet oder zu schauen in
 13 wie weit sind sie schon geöffnet oder was fehlt da noch, wenn sie wünschen
 14 Workshops machen zu äh Diversity, interkulturell oder Mediation oder was
 15 auch immer. das läuft jetzt im dritten Jahr und da sind dann einige Städte
 16 (unverständlich) Landesjugendring und so weiter, die dann Angebote von uns
 17 abfragen. Wir können das anbieten weil wir Geld äh über EIF bekommen und
 18 da auch an dann Leute Aufträge erteilen kann, weil wir das sonst nicht ma-
 19 chen könnten, weil wir ein kleiner Betrieb sind.

20
 21 I 2: Kann man also im Prinzip sagen das die Hochschule bzw. das Institut sich
 22 nicht nur hochschulintern, da natürlich auch an Studierende richtet und dort
 23 äh für Diskriminierungsfreiheit eintritt, Workshops, Seminare veranstaltet, äh
 24 sondern auch versucht im Land Baden Württemberg andere stellen zu errei-
 25 chen mit den angeboten und sich auch in der Verantwortung sieht dafür ein-
 26 zutreten als Bildungseinrichtung, weil da einfach die Pforten und das wissen
 27 vorhanden ist

28
 29 V: Auch Organisationsberatung, also nicht nur Bildung sondern auch Organisati-
 30 onsberatung, also wenn andere wir möchten gern mal ein Projekt machen zu
 31 dem und dem Thema, dann überlegen wir wie kann man eine Konzeption
 32 aussehen, wer könnte da Zuschüssen geben das gehört mit dazu. Ich zeige ih-
 33 nen nachher Faltblätter, das ist das ist ein ganz wesentlicher Punkt das eben
 34 natürlich ein Schwerpunkt die Hochschule ist, auch nicht nur Studierende, äh
 35 sondern auch die Verwaltung und die Lehrenden, die sind ja auch nicht alle
 36 geöffnet und das sind wir ja selbst nicht. Und das da ein Prozess ist aber bei
 37 uns ist genauso wichtig äh über die Hochschule hinaus blickt. die studieren-
 38 den müssen ja sowieso auch solche Projektstudien machen, also so 150 Stun-
 39 den Praxis im Semester. Ich weiß nicht ob sie das auch haben, auch von daher
 40 äh zählt sich das aus. In Heilbronn äh sind jetzt zum Beispiel drei Studierende
 41 die ihr Projektstudium da machen und das läuft dann auch (unverständlich)
 42 wenn die äh sehen außerhalb der Hochschule wird nicht so ein quassel, da
 43 kommt was bei rum, dann nehmen die auch studierende auf und nicht nur die-
 44 se sechsmonatigen Praxissemester, die gibt es bei ihnen ja sicherlich auch ,
 45 aber das gibt es inzwischen auch. Früher äh gab es an der Hochschule Lud-
 46 wigsburg zweimal sechs Monate in die Praxis. jetzt ist das durch die Umstel-
 47 lung auf Bachelor einmal sechs Monate und einmal im Semester wo sie 150
 48 Stunden ableisten müssen. Ich war auch in Freiburg an der evangelischen
 49 Hochschule, da war das eben über ein ganzes Jahr, aber in Ludwigsburg ist

1 das äh über ein halbes Jahr. Und da läuft das dann auch nochmal zusammen.
 2 Wenn diese stellen, Kommunen, nicht Regierungsorganisationen, Wohl-
 3 fahrtsverbände, ehrenamtliche Initiative sehen dann nehmen sie auch Studie-
 4 rende eben dann auf, also Projektstudium oder als sechsmonatiges Semester.
 5 Studierenden können manchmal auch zum Beispiel auch in Heilbronn, die er-
 6 ledigen dann äh Einheiten von denen die die Hochschule über das EIF-
 7 Projekt anbietet, tun dann Studierende einzelne Aufgaben ausführen. So läuft,
 8 kann das zusammenlaufen, aber muss nicht., aber kann das oder die Studie-
 9 renden bekommen dann auch Creditpoints, das sind zwar sogar äh (---) nicht
 10 wenig im Rahmen des Projektstudiums.

11

12 I 2: Bei uns gibt es nichts mit dieser speziellen Ausrichtung und ich finde es sehr
 13 interessant das die Möglichkeit besteht, dass wenn man äh sowieso schon in
 14 einem Arbeitskreis im Institut mitwirkt, sich da was anhört und das dann pro-
 15 jektübergreifend vertiefen kann, auch nach außen hin. Was für uns besonders
 16 wichtig zu erfahren ist das nicht nur die Projekte hochschulintern durchzufüh-
 17 ren in diesem kleinen Kreis in diesem geschützten Raum von Menschen die
 18 das sicherlich auch teilen, äh die schon sensibilisiert sind, sondern das auch
 19 nach außen zu tragen das dort wahrscheinlich auch noch weitere Netzwerke
 20 geknüpft werden zu neuen Praxispartner etc., die Möglichkeiten bestehen ja
 21 bestimmt auch.

22

23 V: Ja die Hochschule ist klein, da sind wir schnell am Ende und wir haben das
 24 auch so angelegt, Also das Institut das muss man dazusagen, auch wenn es
 25 ein In-Institut und kein Aninstitut ist, doch ziemlich nah am Rektorat. Die
 26 Beate ist Prorektorin in so fern ist sowieso ein äh enger Draht da uns war das
 27 wichtig rausgehen und die Verknüpfung und das ist eben die draußen auf uns
 28 zukommen erwarten äh was und für die Studierenden ist das glaub ich auch
 29 nur von Vorteil. (---) Und wir haben es dann wie gesagt auch verbunden ,weil
 30 durch das Projektstudium müssen die ja ob sie da in unserem Bereich oder in
 31 einem anderen Bereich und das kann man gut verbinden dann. Das haben wir
 32 auch getan.

33

34 I 1: Sie haben gerade gesagt das einige Anlaufstellen auf sie zukommen oder aufs
 35 Institut, aber wie haben sie das am Anfang gemacht, sie haben ja auch von
 36 den Schwerpunkten gesprochen. äh Wie sind sie an die Schwerpunkte heran-
 37 gekommen. Wir haben zum Beispiel im Rahmen von unserem Projekt haben
 38 wir über mehrere Monate (lachen) versucht einen Fragebogen zu entwickeln
 39 um zu sehen was der Istzustand ist an der Hochschule und wie sieht es dort
 40 mit Diskriminierungserfahrungen aus, sind das nur Einzelfälle die da bekannt
 41 sind oder ist es eventuell doch viel flächendeckender und da hatten wir einen
 42 Fragebogen dazu entwickelt der versucht hat so viel wie möglich Bereiche
 43 abzugreifen und wie ist das dann im Rahmen von dem Institut

44

45 V: Also das haben wir schon vor dem Institut gemacht. Diese Übungen sind ja
 46 sehr beliebt an äh Hochschulen die haben wir schon seit 2003, weil wir solche
 47 äh Projekte schon immer machen mussten und da hat man das gemacht in Pa-
 48 pierform, man hat das in html-Format gemacht, runter und raus. Allerdings äh
 49 ist der Erfolg da nicht so durchschlagend. Also erstens mal hängt das immer

1 von den Studentenmaterial ab was gerade da ist, das ist schon mal so und zum
 2 anderen sind die Studierenden nicht so wie wir vor 40 Jahren waren. Wir
 3 sind auf alle Demos gelaufen auch wenn wir manchmal gar nicht wussten
 4 wogegen demonstrieren wir heute überhaupt und heute habe ich das Gefühl,
 5 das ist so schrecklich, äh die kommen dann da angefahren aus ganz Baden
 6 Württemberg gehen das in das Seminar, kommen zu spät, gehen früher. Das
 7 sich da Studierende mal politisch engagieren, das sagen selbst Studierende zu
 8 mir also einige die da gegen die Bachelorausbildung dann demonstrieren, das
 9 ist so schwierig, Ich äh meine ist es bei ihnen anders das Studierende da nicht
 10 immer wie Schule da hingehen und dann nach Hause, anstatt äh da mal biss-
 11 chen Revoluzzertum zu machen

12

13 I 2: Das ist bei uns zum größten Teil auch so

14

15 V: Also wir haben früher mehr demonstriert als studiert (lachen), teilweise, nicht
 16 durchweg. Ich finde das schrecklich. Eigentlich bräuchten wir Leute wie
 17 2004/2005 das mit der AK Liebe ist Liebe war so toll. Die Frauen haben das
 18 unabhängig von irgendwelchen Creditpoints gemacht, die hatten einfach das
 19 Interesse. Ich glaube nicht mal das sie selbst lesbisch waren und das hat ja
 20 auch keine Rolle gespielt, aber die wollten was bewegen.

21

22 I 1: Also bei uns war das so. Wir waren neun Studentinnen und Studenten in dem
 23 Projekt wo wir uns mit diskriminierungsfreier Hochschule beschäftigt haben.
 24 Wir waren total engagiert bis zuletzt haben unseren Projektbericht, das waren
 25 knapp 200 Seiten halt abgegeben (--) und das Problem ist eben das sich keine
 26 Hochschule, bzw. keine ist vielleicht übertrieben, aber unsere Hochschule
 27 möchte sich nicht bzw. nur ungern nach ersten Erfahrungen mit der Thematik
 28 auseinandersetzen. Also den Gegenwind den wir bekommen haben, also wir
 29 haben so eine erste Diskussionsrunde gemacht wo wir die ganzen höheren
 30 Stellen eingeladen haben, Dekane, weil wir vor hatten dann in die Vorlesun-
 31 gen zu gehen und dort Fragebogen auszugeben. Und dort haben wir extremsten
 32 Gegenwind bekommen. Das hat sich mittlerweile etwas gelegt, weil der
 33 ganze Umgang in der Diskussion hat mit wissenschaftlich überhaupt nichts
 34 mehr zu tun, also von keiner Seite. Uns wurde richtig verbal, richtig aggressiv
 35 da Dinge entgegengebracht, naja ein Teil hat das von uns natürlich aufgegrif-
 36 fen und das dann auch entsprechend zurückgebracht (lachen), was hätte viel-
 37 leicht nicht so passieren dürfen da gab es dann auch Folgeveranstaltungen die
 38 das Ganze dann ein bisschen abgemildert haben und wo wir auch signalisiert
 39 haben das es uns in keiner Art und Weise darum geht irgendwas grundlegend
 40 zu verändern, irgendwas zu verändern, sondern das wir gern an die Dinge die
 41 schon da sind anknüpfen wollen, aber die Frage ist halt äh, also ich könnte
 42 mir jetzt bei uns nur schwierig vorstellen, wie so ein Institut zu gründen. Bei
 43 uns hieß es immer als Rückmeldung wir brauchen zahlen, wir brauchen Fak-
 44 ten, wir müssen das klar auf den Tisch haben wie das hier ist. Vorher passiert
 45 nichts. Und es wird auch ganz viel, was wir schade fanden und auch unsere
 46 Professorin, ganze viele Dinge sind auch hinter unseren Rücken gelaufen, al-
 47 so als Projektgruppe, also uns wurde einfach das fachliche Wissen, trotz dass
 48 wir schon fast 3 Jahre studieren und jeder ja eigene Lebenserfahrung mit-
 49 bringt und vorher engagiert war, Erfahrung abgesprochen und uns gar nicht

1 als Gruppe eingeweiht. Ich meine wir hatten extrem eine email Adresse für
 2 die Gruppe eingerichtet, wo jeder wirklich Kritik oder lob oder sonst irgend-
 3 etwas abgeben konnte, aber es ist trotzdem immer hintenherum abgelaufen
 4 und das stell ich mir halt schwer vor, (--) wie das bei uns funktionieren könn-
 5 te. und deshalb wäre es vielleicht auch nochmal ganz gut, wenn sie uns sagen
 6 könnten, wie das an der Hochschule vielleicht dort gelaufen ist. War da ein-
 7 fach die Rückmeldung vom Rektorat zum Beispiel da, das die gesagt haben
 8 okay wir schauen einfach mal wie sich das entwickelt, obwohl ich mir unter
 9 Institut, vielleicht habe ich da auch falsche Vorstellungen, aber da eine relativ
 10 große Institution, also nicht räumlich groß, aber einfach doch mit einer ge-
 11 wissen Macht. Macht ist jetzt zwar jetzt vielleicht auch das falsche Wort, aber
 12 man steckt schon tiefer drin, als wenn ich mich jetzt als Student irgendwie
 13 etwas bewirken möchte.

14

15 V: Aber wissen sie der entscheidende Punkt ist doch der eine, das habe ich ja
 16 vorhin schon angefangen zu erklären. Die Beate wollte das und ich wollte das
 17 ich war von außen, an der Hochschule war äh ich ja keine Nummer, Ich fing
 18 2003 vor der Beate mit den Veranstaltungen an. Und davor war das natürlich
 19 auch äh kein Thema, also die Beate. Und das sind eben solche Dinge, die hat-
 20 te den Verein mit ihrem Mann mit interkultureller Arbeit, die hatte selbst das
 21 Interesse etwas zu bewegen. Und ich hatte mit der Diakonie, mit der wir jetzt
 22 zusammenarbeiten und mit der Landeskirche, das hatte ich eingebracht und
 23 dann ist das nicht aus der Begeisterung für Beate oder mich entstanden, das
 24 wird nirgends sein und sie dürfen auch nicht annehmen, dass Studierende die
 25 sind da genauso und wenn sie da mal schauen wie lehrende, wie Verwal-
 26 tungsmitarbeitende, also wenn sie da Erhebungen hin da wie in Ägypten auf
 27 dem Platz da so läuft das nicht. Man lässt gewähren, darauf will ich hinaus.
 28 Hat ihre Professorin kein Standing, ist die so neu da, ich kennen sie ja nicht.

29

30 I 1: Sie ist glaub ich mit Gründungsmitglied. Klingt jetzt doof, aber was die sozia-
 31 le Arbeit und die Fakultät angeht ist sie glaub ich die erste mit. Und wir wa-
 32 ren jetzt auch zur Fakultätsratsitzung von unserer äh Fakultät soziale Arbeit
 33 dort gewesen um das Projekt vorzustellen und da haben wir schon im großen
 34 Kreis der Professoren gesessen und man musste nur einige Professoren an-
 35 schauen um zu wissen wie diejenigen über sie denken, vielleicht auch über
 36 das Projekt und das war für uns auch ganz schlimm in der ersten Diskussions-
 37 runde zu erleben, die ich vorhin angesprochen habe, Da kamen drei Leute aus
 38 der eigenen Fakultät mit, also drei ProfessorInnen bzw. MitarbeiterInnen und
 39 von einer die sich relativ neutral verhalten hat und auch wiedergespiegelt hat
 40 was man hätte anders machen können oder so, aber unsere Dekanin war auch
 41 dabei die wirklich so gegen uns war.

42

43 V: Aus welcher Disziplin ist sie denn? Ist die Psychologin.

44

45 I 1: Nein die ist auch SozialarbeiterIn

46

47 I 2: Sozialarbeiterin bzw. Sozialwissenschaftlerin

48 V: Hat die fachlich nichts drauf und verteidigt dann das was sie schon immer
 49 gemacht hat

- 1 I 1: Sie meinte in der Fakultätsratsitzung das sie selber schon seit 10 oder 15 Jah-
 2 ren sich Thematik Diskriminierung beschäftigt. Das war uns dann nochmal
 3 viel schlimmer.
 4
- 5 V: Also da müsste sie es doch wissen. Da muss man doch dranbleiben.
 6
- 7 I 1: Die Hochschule sah das halt, als wir die Diskussionsrunde hatten, wurde uns
 8 halt immer wieder das Wort Imageschaden entgegengebracht, das ist halt die
 9 negative Auslegung und es hieß dann wenn das an die Presse kommt und ge-
 10 rade Mittweida da ist der Ort halt sehr geprägt was so ja sehr rechtslastig ist.
 11
- 12 V: Das habe ich befürchtet, deshalb wollte ich schon Verfassungsschutz schon
 13 anrufen (lachen)
 14
- 15 I 1: Dazu muss man noch sagen, wo wir jetzt studieren das ist in Roßwein, das ist
 16 eine Außenstelle, das ist vielleicht 30km weg da haben wir immer noch das
 17 Problem dass wir eine Außenstelle sind und keiner, Wir sind sozusagen eine
 18 Exklave sind und keiner weiß so richtig Bescheid über uns, aber man wir sa-
 19 gen auch immer das geht nicht das man als Hochschule sagt, hier am Hoch-
 20 schulzaun ist für uns jetzt hier das Thema gegessen. Das was in der Stadt pas-
 21 siert hat doch mit der Hochschule auch zu tun, aber da haben wir uns die
 22 Zähne ausgebissen an der Sache.
 23
- 24 V: Das war bei uns gar nicht. Wir haben sogar in der äh Gründung überlegt, das
 25 habe ich ja schon mehrfach gesagt, wollen wir in der Hochschule so drin sein,
 26 ich wollte das besonders, und dann war ganz klar das wir auch wollten
 27 Drumherum. sich nur auf die Hochschule zu beziehen wäre keine gute Lö-
 28 sung. Also wenn sie annehmen das die Gründung des Instituts da auf beson-
 29 dere Fortschrittlichkeit und Bereitschaft der Hochschule basieren würde, viel-
 30 leicht bin ich doof und habe das nicht gemerkt (lachen), aber nein entschei-
 31 dend ist und das sage ich auch hochoffiziell, entscheidend ist das Leute im-
 32 mer dahinterstehen, wie die Beate und dann auch ich und dann war Widerwil-
 33 le, von Leuten die sagten gibt es schon. Können wir auch nachvollziehen, ist
 34 auch in Ordnung, wenn das auf der Sachebene ist und es gibt sowieso welche
 35 die immer gegen alles neue sind und dann haben wir nicht und brauchen wir
 36 nicht und was weiß ich und Imageschaden sowieso. Und es gibt aber noch die
 37 Leute, auf die haben wir gebaut, die haben keine Meinung. Also die sind
 38 neutral und auf die bauen wir dann eigentlich. Die Befürwortergruppe ist im-
 39 mer klein und die brauchen wir ja auch nicht, weil die hat man ja schon, aber
 40 diejenigen die nicht anti sind, Darauf haben wir gebaut. Das hat man ja auch
 41 bei den Stimmenverhältnissen gesehen bei der Gründung, äh wie das aus-
 42 sieht. Aber ihre Schlussfolgerungen äh wenn sie die Gremien und vor allem
 43 die Lehrenden da skeptisch sind, sollte sie animieren dranzubleiben. Sie müs-
 44 sen nur sehen das sie nachfolgende Studierende, Sie müssen interessante
 45 Themen finden, Ich weiß ja nicht was bei ihnen Thema ist, von diesen sechs
 46 oder acht Merkmalen, natürlich alles, aber man muss dann trotzdem exempla-
 47 risch wo es dann besonders spannend wird äh das man dort Studierende findet
 48 äh die das dann fortsetzen. So ist das dann wenn sie beide jetzt sind sie dann
 49 in einem Jahr dann weg, wenn sie nicht ihren Master machen. Das wäre

1 wichtig, das habe ich bei meinem Projekt da Aufbau eines Antidiskriminierung- und Diversitynetzwerkes ADN, da stehen die Anfangsbuchstaben jeweils für Begriffe, Hab ich jetzt weil das im letzten Semester bissel doof lief, habe ich gesagt eigentlich müssen wir jetzt ne gruppe finden die wir damals die Gruppe bei Liebe ist Liebe sagen wir machen das unabhängig von irgendwelchen Creditpoints, Die bekommt man ja auch noch wenn sich das machen lässt und da sind wir ja dran und machen neue Poster und das wäre auch für sie wichtig. Das ist wurscht wie die Anderen dazu stehen. Die sind sicherlich froh eine sichere Beamtenstelle oder Angestelltenstelle zu haben teilweise. Und so viel erreichen können die ja gar nicht. Ich kenne die ja nicht und kann das sagen.

12

13 I 1: Es gab auch positive Rückmeldung worüber wir uns gefreut haben, weil die
14 Bestärkung braucht man in so einer Gruppe natürlich auch

15

16 V: Ja aber freut man sich auch über Feindbilder (lachen)

17

18 I 2: Kann man im Prinzip sagen, dass es ganz wichtig ist der Punkt der
19 Sensibilisierung.

20

21 V: Sensibilisierung und überhaupt bewusst machen. Es gibt ja wie sie auch wissen, Berechtigte und unberechtigte Diskriminierung oder Benachteiligung und äh bewusst zu machen äh es ist nicht alles fremde und andersartige toll, Ich rege mich auch über vieles auf, aber eben das man ins Gespräch miteinander kommt. Das ist ja Sensibilisierung und nicht sofort Hand anlegen, imageschaden. Wenn ich das sage habe ich mich ja gar nicht damit beschäftigt, äh sondern dass man die Fragestellungen zulässt und das man sich auch eingesteht ich weiß eben nicht alles, ich lass mich mal ein auf eine Diskussion, wo ich dann nachher selbst stehe, welche Position. Das weiß ich auch oft nicht am Anfang. Das ist wichtig und das ist der erste Prozess. Und dann wenn man unterschiedlicher Meinung ist, wie geht man damit um und deshalb ist für äh Mediation so wichtig. Schauen sie sonst quatsch ich sie so voll.

33

34 I 1: Wir haben glaub ich schon ganz schön viel davon.

35

36 I 2: Richtig.

37

38 V: Also mit der Ressource ist es so, das habe ich ja schon gesagt, dass Beate und ich haben das anteilig sind noch andere die wir anteilig gewonnen haben und durch die Projekte kann man auch mal Aufträge erteilen. Also das IAD ist kein Projekt mehr, als Projekte hatte ich ein paar Beispiele genannt und ich zeigen ihnen auch wo sie das finden, wenn sie das brauchen für ihre wenn sie das brauchen. Die Projektinitiative hatte ich ja gesagt außerhalb der Hochschule und innerhalb der Hochschule. Der spezielle Anlass war eben das wir das Interesse hatten, äh das habe ich ja auch schon mehrfach betont. Wir hatten auch überlegt beim In-Institut ist man genau dem ausgesetzt, was sie da berichten. Da sind Gremien würde man am liebsten jip jip jip machen, aber das kann man nicht machen und bringt ja auch nichts. Da ist man dann ja rechtsradikal oder genauso (lachen). Und wir haben trotzdem gesagt wir machen

49

1 ein In-Institut, auch wenn man schlimme Diskussionen aushalten musste, da
 2 muss man sich auch selbst erziehen. Was ich noch vergessen habe zu sagen
 3 ist natürlich versuchen wir auch äh Bringequotenregelungen bei internationa-
 4 len Studiengängen, also Migrationshintergrund ein Vorteil ist, wobei wir ha-
 5 ben dann versucht das es keinen Neid gibt oder auch überhaupt, wenn man
 6 überhaupt Migrationshintergrund hat, dass man dann einen Bonus bekommt
 7 um zugelassen zu werden. Aber man muss auch schauen, wenn die mit Mig-
 8 rationshintergrund tatsächlich Nachteile mitbringen, dass man die Nachteile
 9 ausschaltet, Also so äh Brückerkurse oder sowas. das haben wir mal versucht
 10 und das muss man immer wieder versuchen. Es gibt zwar so eine Art Quoten-
 11 regelung in einem Studiengang, aber es muss verbunden sein auch mit Brü-
 12 ckerkursen. Also man darf nicht so tun, als würde es da keine Nachteile ge-
 13 ben, die auszugleichen sind. Das haben wir immer verbunden also Quote, was
 14 ja viele schon gar nicht wollen und verbunden dann mit Brückerkurse. Ich
 15 kann's auch anders nennen, damit die auch Anschluss dann wirklich haben
 16 und nicht danach den Abschluss, damit die dann die Tarife kaputt machen.
 17 Das war wichtig in wie weit man Leitbilder da rein bekommt, da sind wir na-
 18 türlich auch immer mit beschäftigt oder wenn neue Studiengänge akkreditiert
 19 werden, das man dann neue Formulierungen mit reinbringt, das kennen sie.
 20 Das muss man ständig machen äh, es ist auch nicht abgehakt.

21

22 I 1: Und das wird schon schrittweise immer gemacht

23

24 V: Frau Aschenbrenner-Wellmann und ich da können sie uns im Schlaf wecken,
 25 das ist ja klar. Andere fangen an zu kotzen und wir (nicht verständlich). Man
 26 muss auch eine gewisse Ironie mitbringen. das ist ja auch klar und da sind wir
 27 auch ständig dran. Ob Vereinbarungen oder wie heißt das so schön Kodexe.
 28 das sind ja wichtige Dinge, die man immer probiert, wo dann lang diskutiert
 29 wird. Es gab auch mal an der Hochschule eine Arbeitsgruppe die geschaut
 30 hat, in wie weit ist die Hochschule für Diversity und Antidiskriminierung ge-
 31 öffnet. Da gibt es schöne Papiere die das darstellen, bei ihnen ist das sicher-
 32 lich auch so. Aber trotzdem ist das wichtig, dass man sich damit beschäftigt.
 33 Man kann ja versuchen einen Zungenschlag rein zubekommen, der einen ge-
 34 fällt, aber es ist vieles. Wir sind nicht nur beliebt. Aber wenn das ihre Hoff-
 35 nung war, das sie jetzt die Erlösung, an einer kirchlichen Hochschule ist ja
 36 Erlösung gut (lachen), dann muss ich sie aber enttäuschen, denn das ist mü-
 37 hevolle Kleinarbeit, äh es ist ein Prozess, aber der lohnt. Sie müssen Studierende
 38 finden äh die über das Semester und Studium hinaus sagen, wollen wir und
 39 sie müssen Lehrende finden für die das eine Herzensangelegenheit ist, die
 40 sich auch gern von den Kollegen belächeln lassen in den Gremiensitzungen,
 41 Das wäre schon wichtig und vielleicht kann sich dann so eine Person mal zur
 42 Dekanin oder zum Dekanen wählen lassen oder zur Prorektorin oder Prorek-
 43 tor, das ist so ein Weg. Und nie die Hoffnung aufgeben. Und was sie natür-
 44 lich machen könnten mit dem Imageschaden. Ich habe gerade gestern bei mir
 45 unter Medien stelle ich immer so Medien rein die meine Themen betreffen. In
 46 der Zeit war ein Artikel das es ein neues Hochschulranking gibt vom CHE.
 47 Ein Consult, was auch unsere Projekte begleitet. Da ist nicht nur Exzellenz in
 48 was weiß ich Wissen, sondern auch Internationalität und andere Punkte. Und
 49 insofern diese acht Projekte, also acht Hochschulen und unser ADN Projekt

1 werden davon bezuschusst. Auch Brandenburg ist dabei und na klar kann eine
 2 Hochschule damit angeben. das sind unterschiedliche Bereiche und da könnte
 3 ihre Hochschule dann auch, man kann ja vielleicht über EIF-europäischer äh
 4 Integrationsfonds haben wir, wieso sollten die das nicht können. Also können
 5 sie sogar sagen ein Imagegewinn. Bei Diskriminierung, wenn es um religiöse
 6 Diskriminierung geht, da wird eine staatliche Hochschule gern mitmachen,
 7 weil das ist ja da ungefährlich, egal ob das Kopftuch ist oder was auch immer.
 8 Ich glaub nicht das das an so einer Hochschule, an einer staatlichen. Wissen
 9 sie wenn sie dann nachher Der Bund hat sogar das Programm, wo wir da drin
 10 sind, das hat der sogar mal erwähnt in einer Rede, weil das war auf die Ber-
 11 telsmannstiftung zurückzuführen ist. Sie können, darauf will ich hinaus, wenn
 12 sie mit Mitstreitende fänden und haben vernünftige Grundlagen was sie ma-
 13 chen wollen nicht zu viel nicht zu wenig und überlegen was ist realistisch,
 14 dann kann man durchaus auch Projekte beantragen. Brandenburg hat es ge-
 15 macht und die haben gar kein Sozialwesen, sondern Technik und Ingenieur
 16 und sowas, aber der Präsident ist immer ganz stolz, wenn er dann kommt. Ist
 17 ja auch. von daher kann das ein Imagegewinn sein.

18

19 I 1: So haben wir es auch versucht zu erklären

20

21 V: Und die können ja vielleicht sogar (---) im Sinne von Antirassismus was ma-
 22 chen, Muss man natürlich aufpassen das nicht alles notwendig ist. Da bin ich
 23 auch, weil jetzt sind ja wieder die Gelder da für die Antirassismusprogramme.
 24 Und da wird Leipzig sowieso das Büro die Hände wieder aufhalten. Haben ja
 25 recht, aber da könnten auch die Hochschulen schauen. Aber ich würde als
 26 Hochschule immer sagen nicht im eigenen Saft. Erstens mal äh gibt es Hoch-
 27 schulen und Schulen, es gibt zum Beispiel Fachschulen für Sozialpädagogik,
 28 was es da alles gibt, schauen was gibt es Drumherum und auch Wohlfahrts-
 29 verbände und Ämter, Behörde und nicht nur Glocke Hochschule. Aber zuerst
 30 muss es natürlich an der Hochschule, das ist schon so. Bei uns war das ja
 31 bisschen anders, weil sowohl die Beate, also auch ich wir kamen ja auch dem
 32 Nichthochschulbereich. Sie brachte das von München mit und ich sowieso
 33 mein Leben lang in Baden Württemberg. Sie müssen da eine gewissen Kon-
 34 solidierung da in Mittweida an der Hochschule und dann würde ich gleich mit
 35 bedenken, weil wenn dann nachfolgende Studierende von ihnen die das dann
 36 im Projekt oder in der Praxis machen, da kann man das ja miteinander ver-
 37 binden, das macht doch Sinn.

38

39 I 1: Aber das Problem ist sicherlich in Sachsen, also man sieht ja zum Beispiel bei
 40 dem Projekt vom Bund diskriminierungsfreie Hochschule haben zwei ost-
 41 deutsche, FH Erfurt und Cottbus. Das sind die einzigen ostdeutschen Studien-
 42 standorte, das sagt schon sehr viel aus. Sachsen zum Beispiel gar nicht und
 43 ich glaube das ist in Sachsen auch ein ganz ganz großes Problem. Wenn man
 44 das ganze Diskriminierung, ein Teil davon sind ja nun mal Migration, Ras-
 45 sismus und sowas, damit haben wir quasi mit Ausländern, das wir in der Re-
 46 gion einen so hohen Anteil an Ausländer haben so ist es gar nicht.
 47 Also in Sachsen ist die Ausländerquote so gering.

48

49 V: Im Land und das spiegelt sich natürlich auch in der Hochschule wieder

1 I 1: Ja da ist es angeblich da das Mittweida glaub ich den höchsten Anteil an
2 Ausländern haben

3
4 V: Wie viel habt ihr denn? Ungefähr.
5

6 I 1: Ich glaube so etwa 10 Prozent
7

8 I 2: Mittweida rühmt sich dessen das sehr viele Gaststudenten und StudentInnen
9 aus China kommen

10
11 V: Das ist dann nochmal was anderes. das ist glaub ich auch unstrittig. Die kom-
12 men und gehen mit denen kann man gut angeben im Ranking. Das ist noch-
13 mal was anderes. Wenn wir davon sprechen, reden wir ja vor allem von Leu-
14 ten die hier sind, also deutscher Pass aber nicht hier geboren oder keinen
15 deutschen Pass. Die sind die, auch in Westdeutschland, also das muss man
16 sagen. Die machen das ja. Ich glaube selbst nicht mal das die Rechtsradika-
17 len, wenn jemand von irgendwo kommt und dann wieder geht, das könnten
18 sogar die verkraften (lachen). Ich glaube die sind weniger das Thema in dem
19 Zusammenhang. Aber was könnte denn bei ihnen an der Hochschule womit
20 sie dann auch das Rektorat gewinnen könnten?
21

22 I 2: Das ist ja das kuriose. Wir haben zuerst mit dem Rektor gesprochen und der
23 stand der Sache offen gegenüber und hat uns sofort die Unterstützung ange-
24 sprochen. Also was ich als schwierig sehe ist das es nicht nur die Fakultät so-
25 ziale Arbeit gibt, das das noch eher ein Randgebiet ist. Mittweida als Studien-
26 standort ist vor allem technisch, Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik,
27 Wirtschaftswissenschaften. Das sind die Zugpferde. Mittweida rühmt sich
28 auch als Standort dessen, für die kommunale Wirtschaft, ein Standort für
29 Fachkräfte da zu sein und das ist halt so dass der Rektor sagt er kann das nur
30 rein tragen. Er selbst unterstützt das. Letztenendes sind aber natürlich sehr
31 viele ProfessorInnen und Professoren, einzelnen Dekane und Dekaninnen, die
32 dort überzeugt werden mussten und da kann er natürlich was rein tragen aber
33 die Umsetzung ist dann etwas anderes. Also von ganz oberer Stelle hatten wir
34 die Zustimmung aber (---).
35

36 V: Also ist ja klar das die Fakultät soziale Arbeit für so etwas offen sein muss,
37 die haben ja nicht mal mehr die Freiheit nicht offen zu sein. Da sagte mir mal
38 eine Dekanin eine hochinteressante Frau, eine Psychologin, besonders not-
39 wendig haben es die Technikerinnen und Techniker. Aber es gibt viele mit
40 Migrationshintergrund, weil so manche Klischees sind keine Klischees, die
41 stimmen. Also wenn man sieht in Esslingen an der Hochschule wenig mit
42 ausländischer Herkunft im Sozialwesen, aber äh an der Technik überproporti-
43 onal hoch. Und da sagte sie dann auch, Da spielt sexuelle Orientierung, weil
44 Männlichkeit ideal, wenn man es schon äh treibt dann sagt man es nicht usw.
45 und da hatte ich Veranstaltungen an der Hochschule in Esslin gen und da ha-
46 ben die Creditpoints bekommen. In Ludwigsburg war das nicht möglich ge-
47 wesen, wenn sie da zu so einem Vortrag kamen und da waren viele die Be-
48 triebswirtschaft und Technik studiert haben, sind da hingekommen. Von

1 daher, das ist sowieso falsch. Jetzt nur da im sozialen Bereich da, sondern äh
 2 das betrifft alle. das ist ein Querschnitt und äh von daher müsste man eben gu-
 3 cken. Man muss ja auch aufpassen. Ich habe ja auch einige Vorurteile ver-
 4 breitet, das gibt es auch bei der Technik und auch bei der Betriebswirtschaft.
 5 Es gibt solche und solche. Das mag eine Tendenz bei, ich sag immer auswen-
 6 dig lernen Geschichte, ist auch ein bisschen ein Vorurteil, aber es ist irgend-
 7 wie mit lernen und auswendig lernen und was weiß ich mit fleißig sein, was
 8 ja auch Werte sein können, aber auch da gibt es Leute die da offen sind. Das
 9 habe ich in Esslingen gemerkt und da muss man versuchen ranzukommen.
 10 Jetzt nicht besserwisserisch, ihr seid ja unterentwickelt und wieso könnt ihr.
 11 Das ist natürlich auch so ein Zungenschlag denn sollen sie versuchen zu un-
 12 terdrücken. Man ist dann manchmal so geneigt äh wenn man so anders redet,
 13 die anderen sind bekloppt oder so weit entfernt, aber das muss dann auch ir-
 14 gendwie anders verarbeiten. Und dann eben auch zu schauen, wie kommt
 15 man an die anderen heran die noch nicht so vernagelt sind und sowieso alles
 16 brauchen oder sagen haben wir schon oder brauchen wir nicht. So ne Mi-
 17 schung aus den beiden. Wie kommt man an die anderen ran. (---) Ist das dann
 18 wenn sie ihre Bachelorarbeit abgegeben haben und Kolloquium und dann ist
 19 weg und bleibt dem Zufall überlassen ob das dann einschläft und die froh
 20 sind das sie weg sind damit das Thema weg ist oder wie ist das dann.

21
 22 I 2: Erst einmal ist angedacht, wir haben uns Gedanken dazu gemacht. Die Pro-
 23 jektphase ging im fünften Semester los bis Anfang des sechsten Semesters
 24 noch und wo wir das dann für uns abgeschlossen haben war nach einer gro-
 25 ßen Diskussionsrunde und haben dann auch nochmal überlegt wie das weiter-
 26 geführt werden soll. Und da war jetzt die (--) Idee das jetzt erstmals an Mas-
 27 terstudierende zu übergeben, unsere gesammelten Erkenntnisse. Wir haben ja
 28 den Fragebogen wie gesagt erstellt, der ist aber noch nicht ausgeteilt wurden.
 29 Die sollen das jetzt auch auf verschiedene Bereiche, meinetwegen Diskrimi-
 30 nierungsfreiheit im Zusammenhang mit Enthinderung, also für Menschen mit
 31 Behinderung oder einfach den Genderaspekt nochmal spezieller aufgreifen
 32 und daran weiterarbeiten und vertiefen. weil die Masterstudierenden vor al-
 33 lem den sozialwissenschaftlichen Aspekt untersuchen müssen in ihrem Pro-
 34 jektstudium, was günstiger weise auch im nächsten Semester stattfindet so
 35 dass das dort weitergeführt werden wird. Und dann hoffentlich sich etabliert
 36 und immer so weitergeführt werden kann, Schritt für Schritt die Erkenntnisse
 37 weitergetragen werden. Also kann man das so bezeichnen, wie sie das auch
 38 bei sich beschrieben einen Prozess haben wir ausgelöst und der wird jetzt
 39 auch erst mal weitergeführt und wo er dann hinläuft werden wir sehen.

40
 41 I 1: Und es wird auch ein Teil, also unsere Professorin hat jetzt ausgehandelt, dass
 42 ein Lehrauftrag für ein Projektmitglied, also das wird eine Studentin machen,
 43 die das Ganze dann noch zusammen mit den Masterstudierenden zusammen
 44 weiterbetreut. Sie will schauen ob noch vielleicht noch jemand zweites oder
 45 drittes, aber das ist natürlich auch eine finanzielle Sache, aber das zumindest
 46 eine Person die da das ganze fünfte und sechste Semester mit uns das ge-
 47 macht hat, dann auch weiter zur Verfügung steht, um das mit den Masterstu-
 48 denten das weiter fortzusetzen. Also wir würden viel mehr, also ich hatte
 49 mich auch bereiterklärt, letztendlich stand die Professorin da und musste sich

1 dann zwischen drei Leuten, die gesagt haben, wir könnten uns das vorstellen,
 2 dass wir das neben unserer Tätigkeit, die wir dann nach unserem Studium an-
 3 streben das man das da noch zeitlich hinbekommt aber sie musste sich dann
 4 aufgrund der Tatsache das halt bloß eine Stelle zugesagt wurde entscheiden.
 5 War für sie dann natürlich nicht einfach, war klar, aber das ist soweit erst mal
 6 geklärt, das das Ganze nicht einschläft. Das war auch in der Fakultätsratssit-
 7 zung damals ganz ganz wichtig und wurde von vielen Professoren angespro-
 8 chen, von wegen man kann doch hier nicht so ein riesen großen Aufruhr in
 9 Gang setzen, Den haben wir in Gang gesetzt und wir sind ja wie gesagt die
 10 Außenstelle und bekommen immer mal so stückchenweise Rückmeldung aus
 11 Mittweida und dort muss das scheinbar nach unserer Diskussionsrunde riesen
 12 Wirbel gemacht haben was natürlich schon mal gut ist, also wenn das Ganze
 13 im Gespräch ist, auch nicht unbedingt immer nur negative Sachen scheinbar,
 14 sondern dass es überhaupt ins Gespräch gekommen ist und (---) da müssen
 15 wir jetzt sehen wie sich das Ganze.

16
 17 V: Bei dem Master gibt es da etwas wo man sagen kann man setzt es als Schwer-
 18 punkt. Oder äh was mir spontan auch noch einfällt. Die Dienste die es schon
 19 gibt, der eine sagt wir machen nicht mehr nur Gender, sondern wir öffnen uns
 20 und machen dann Teile. Sind da keine Möglichkeiten.

21
 22 I 1: Also wir haben Ausländerbüro und Campusbüro und die Damen sind sehr
 23 engagiert, Die haben uns aber auch gleich signalisiert das sie nicht wollen das
 24 sie noch mehr, also die fühlten sich in der ersten Diskussionsrunde erst ein-
 25 mal angegriffen, zumindest was das Ausländerbüro angeht, aber das wurde
 26 dann aufgeklärt im Nachhinein und die haben uns dann nur äh mehr oder we-
 27 niger vermittelt, das noch mehr Arbeit auf sie zukommt. Also ihnen war das
 28 schon wichtig das das dann von anderer Stelle, also sprich über Studenten
 29 übernommen wird und da wurde auch in der Fakultätsratsitzung ist ein Be-
 30 schluss ergangen, Ich war da mit dabei, dass das ganze jetzt nicht mehr als
 31 studentisches Projekt nur noch läuft, sondern das es sozusagen in die Fakul-
 32 tät mit integriert wird, also das es dann auch nochmal einen anderen Stellen-
 33 wert bekommt und jetzt muss natürlich die Fakultät auch dran arbeiten, das
 34 sie das Ganze auch umgesetzt bzw. fortgesetzt wird. Aber so lastet es jetzt
 35 nicht mehr nur auf unseren schultern und von der einen Professorin, die das
 36 mit uns gemacht hat, sondern ist jetzt in die gesamte Runde gefragt wurden
 37 und da haben auch einige Professoren gesagt, dass sie ihre Unterstützung mit
 38 dazugeben würden.

39
 40 V: Machen sie den Master im Anschluss oder was

41
 42 I 1: Ich habe den Master vor ja

43
 44 I 2: Ich spare mir den für später auf (lachen)

45
 46 V: An der gleichen Hochschule oder gehen sie wo anders hin?

47
 48 I 1: Eigentlich habe ich es an der Gleichen vor

1 V: Sind sie an die Region ziemlich gebunden (lachen) Ich sage immer den Stu-
 2 dierenden auch in Ludwigsburg, als da sind welche die machen soziale Arbeit
 3 und danach den Master. Die sind meistens sieben Jahre da und zu meiner Zeit
 4 war das auch mal wichtig herauszugehen, Also wenn man nicht ins Ausland
 5 gehen will, äh wenigstens mal, man muss ja nicht nach Berlin, aber bei ihnen
 6 Leipzig, Dresden oder Rostock oder was auch immer anbietet oder Hamburg.

7
 8 I 1: Ja stimmt das wissen wir dann doch erweitert und die Vielfalt
 9

10 V: Also das ist ja sonst wie Schule, von der Klasse eins bis 150. Das ist schon
 11 wichtig und das sag ich auch immer denen aus Ludwigsburg, weil manchmal
 12 wird daraus auch Bequemlichkeit, also von daher. Jetzt schaue ich mal, ob ich
 13 noch Fragen von ihnen durch lauter Quatscherei vergessen habe.

14
 15 I 2: Ich erzähle noch nebenbei etwas, was mir noch eingefallen ist, was wir an
 16 unserer Hochschule äh feststellen konnten. Viele Stellen, auch das Auslands-
 17 amt gesagt haben, dass sie mit der Thematik Diskriminierung Diskriminier-
 18 ungsfreiheit schon etwas zu tun haben und das sie auch ihren Teil dagegen
 19 tun. Was nur auf unserer Sicht, aus Projektsicht ein bisschen das Problem
 20 war, dass es niemand beziffern wollte, dass sie etwas gegen Diskriminierung
 21 tun. Die Schwerpunkte waren also immer darauf bedacht das immer sehr sehr
 22 positiv zu formulieren. Das Wort Diskriminierung wurde gezielt vermieden
 23 oder immer positiv zu formulieren. Es ging vor allem, das Campusbüro hat
 24 Schwerpunkte familiengerecht, Chancengleichheit, es gibt einen Nachteil-
 25 ausgleich, aber nirgendwo wird das Wort mal konkret in den Mund genom-
 26 men, Diskriminierung und Diskriminierungsfreiheit. Das war auch schon so
 27 ein wichtiger Punkt, wo wir uns eigentlich gefragt haben, warum muss das so
 28 sein, Gerade an einer Hochschule. Alle sagen immer ja ja wissen wir und ist
 29 so, machen wir was dagegen, aber es steht nirgends etwas das dagegen was
 30 gemacht wird. Es ist einfach nur so ein unterer Teilbereich, deswegen war es
 31 für uns auch wichtig das entweder was eigenes geschaffen wird oder irgend-
 32 wo dieser Schwerpunkt mit aufgenommen werden kann und das er mit da
 33 steht.

34
 35 V: Ich kenne ja die Struktur der Hochschule nicht und war auch nicht im Internet.
 36 Wenn es da ein Büro gibt was halbwegs vernünftig arbeitet und wo auch Leu-
 37 te sind die auch etwas bewegen wollen, die nicht international Office Arbeit
 38 usw. machen wollen, wie letzten 150 Jahre, sondern auch als persönliche
 39 Herausforderung sehen. Soviel anders ist das da gar nicht, soviel müssen wir
 40 gar nicht umdenken, wenn man ein Merkmal beherrscht kommt man schnell
 41 in andere rein. Man äh muss die innere Bereitschaft haben. das fänd ich ei-
 42 gentlich, das habe ich ja auch ein bisschen in Ludwigsburg angedacht, aber da
 43 habe ich auch gemerkt da will jeder seins und man bekommt auch Sympathie
 44 durchaus, aber zu sagen das ist dort gar nicht mehr habe ich auch nicht er-
 45 reicht. Also wenn man meinetwegen bei international Office sagt, Wir erwei-
 46 tern das jetzt mit einem anderen Merkmal oder im Genderbereich mit denen
 47 ich gut zusammenarbeite, aber dann zu sagen äh wir machen schon ganz be-
 48 wusst von der Namensgebung her entweder jetzt äh Inklusion oder Diversity
 49 oder Antidiskriminierung, das ist ja wurscht, aber das ist ein Schritt weiter.

- 1 I 1: Es sollte immer ganz positiv sein. Unser Fragebogen zum Beispiel, ich meine
 2 einen Fragebogen zu entwickeln das dauert manchmal Jahre, Wir haben uns
 3 damit mehrere Monate beschäftigt und immer wieder verworfen und neu ge-
 4 macht und trotzdem wurde nur kritisiert. Es äh war zum Beispiel so das uns
 5 gesagt wurde oder auferlegt wurde, was wir bis heute nicht so richtig nach-
 6 vollziehen können, dass der Fragebogen zum Beispiel einleitend die ersten
 7 Fragen so sein sollten das sie das Positive der Hochschule darstellen sollten,
 8 wo wir immer sagten das hat aber mit der eigentlichen Idee die wir haben, al-
 9 so wir wollten eigentlich den Istzustand wollten wir damit gern erfahren und
 10 da kann ich doch nicht dann reinschreiben was die alles in den letzten hundert
 11 Jahren tolles gemacht haben, weil das hat doch mit dem Fragebogen nichts zu
 12 tun.
 13
- 14 V: Also da hätten sie antworten sollen. Wir gehen davon aus das 95 Prozent hier
 15 alles toll ist und wir bearbeiten jetzt hier die fünf Prozent die nicht toll sind.
 16 also auf die Diskussion hätte ich mich gar nicht eingelassen. Solche Dinge
 17 haben wir, habe ich sogar dann abgesprochen mit den Studierenden wie wir
 18 das dann machen, hätten wir das äh ausprobiert, aber äh da hätten man nie
 19 Ärger mit Hochschulgremien gehabt, die hätten mal kommen sollen. Also das
 20 gehört ja dort eigentlich gar nicht hin.
 21
- 22 I 1: Wir hatten auch eine Internetpräsenz, wo wir unser Projekt beschrieben ha-
 23 ben, was wir so gemacht haben und die wurde ohne das wir informiert wur-
 24 den als Gruppe wurde die einfach offline gestellt (lachen) und war einfach
 25 weg.
 26
- 27 V: Also das ist doch gut, da können sie sich diskriminiert fühlen (lachen).
 28
- 29 I 1: Wir wussten das das nochmal überarbeitet werden muss, weil Dinge drin wa-
 30 ren die so nicht reinpasst, aber ohne uns zu informieren, sondern erst dann
 31 und nicht mal an uns als Gruppe herangetreten, sondern über mehrere Ecken,
 32 dann zu sagen wir haben die einfach mal herausgenommen.
 33
- 34 V: Es wäre natürlich schlau gewesen, wenn sie mit ihrer Professorin das abge-
 35 sprochen hätten weil wenn das dann nachher so drinsteht, also zuerst sind sie
 36 ja sicherlich an die Professorin herangetreten. Wenn die Professorin nicht von
 37 der Beschreibung weiß und das nicht verteidigen kann, dann ist das blöd.
 38 Dann würde mir das erklären wenn die das einfach abstellen, wenn sie dann
 39 eben sich nicht die Rückendeckung geholt haben und äh sich versichert haben
 40 bei der Professorin, denn dann kann sie sich nicht äh rechtfertigen. Das ist
 41 wichtig und das ist immer wichtig. Das ich dann informiert war und dann wa-
 42 ren es eben nicht die Studierenden, sondern dann hab ich das pech. das ist
 43 meine Verantwortung. Naja wenn das vielleicht nur unter Studierenden
 44 gelaufen wäre, weiß ich nicht, dann hätte es vielleicht auch Probleme geben
 45 können. Da muss man drauf achten. Letztlich muss dann die Lehrende, muss
 46 eben mit ihnen absprechen so will Ichs nicht und so kann ich es nicht mit ver-
 47 treten.
 48
- 49 I 1: Sie hatte ihr okay gegeben, also wir haben das mit ihr zusammen

- 1 V: Hat sie es nur durch gewunken oder hat sie sich auch Gedanken gemacht?
 2 Manchmal ist das so, wenn man nicht dir Ruhe hat
 3
- 4 I 1: Sie hat sich schon Gedanken gemacht und umso mehr war sie schockiert, als
 5 wir ihr gesagt haben wir haben es gerade über mehrere Ecken erfahren, dass
 6 unsere Seite heruntergenommen wurde.
 7
- 8 V: Orrrr da hätte ich an derer Stelle Rundmails geschrieben das sie sich warm
 9 anziehen sollen. Na gut das ist dann eben so, wenn man von außen kommt,
 10 wie ich kam, Da hatte man schon andere Möglichkeiten. Ich hätte auch jeder
 11 Zeit hinschmeißen können. Das ist natürlich dann auch von Vorteil, wenn
 12 man nicht so verwogen ist und so. Aber das war auch nicht, Also wenn man
 13 das so lange macht, solange man nicht stört (lachen), aber natürlich muss man
 14 taktisch klug sein das ist schon so, Also die Professorin hätte das eigentlich
 15 wissen wollen, wenn sie es nicht gewusst hat hätte sie sich schlau machen
 16 sollen, auf was muss man da achten. Na gut das ist jetzt Vergangenheit. Aber
 17 das was sie sagten (---) mit dem wie man da anfängt mit dem Thema das war
 18 bei uns immer so dass wir sagte, Es geht ja nicht darum was gerade läuft,
 19 denn es läuft ja vieles gut und man soll ja nicht alles problematisieren und
 20 sondern nur genau hinschauen. Es ist oft ja auch nicht böser Wille was ge-
 21 schieht, manchmal ist es böser Wille, aber Gott sei Dank oft nicht und dann
 22 eben einen Prozess einleiten und dagegen ist doch gar nichts zu sagen. Das
 23 man dann im einzelnen unterschiedliche Positionen hat, Ist ja klar bei den
 24 Merkmalen, bei ner kirchlichen sowieso da hab ich ja die schwierigen Punkte
 25 benannt und bei ner Staatlichen. Sie müssten, ihre nachfolgenden Gruppen äh
 26 wenn sich dann doch noch welche finden die müssten eben sagen es geht
 27 eben darum äh die Qualität die hoch ist, das wollen die ja immer hören, noch
 28 zu steigern. Und das ist ja auch ein Qualitätsmerkmal das sie als Organisation
 29 und sie sind ja ein Teil der Organisation, schauen wie kann man da noch ge-
 30 wisse Defizite eben ausblenden. Darum geht es ja. Es geht ja nicht darum Ge-
 31 prahle oder so. Und das ist ja ganz genauso bei Antidiskriminierungsnetzwerk
 32 Baden Württemberg gewesen da habe ich auch immer der diakonischen Be-
 33 zugsstelle vor Ort gesagt also vieles läuft ja, nur unter anderen Begriffen und
 34 es wird auch gar nicht in Abrede gestellt. Es geht eben darum den zu öffnen
 35 das eben das Netz was es Gott sei Dank gibt eben doch manchmal zu breit-
 36 maschig ist das man drauf aufmerksam wird und schaut wie kann ich das bes-
 37 ser integrieren. Es geht dann um äh Qualitätssteigerung. Davon bin ich auch
 38 überzeugt das ist jetzt nicht nur eine strategische Antwort. Der erste Satz ist
 39 es läuft sehr viel gut, das ist ja bestimmt auch so, aber wie in jeder Organisa-
 40 tion gibt es Verbesserungsbedarf und wir wollen da genau hinschauen, um die
 41 Qualität noch mehr zu steigern und für die und die Gruppen noch attraktiver
 42 machen. Also das ist so schön (lachen) philosophisch, diplomatisch dagegen
 43 kann dann niemand etwas sagen.
 44
- 45 V: Soll ich mal durchschauen, ob ich von ihnen noch eine Frage vergessen
 46 habe? Müssen sie gehen?
 47
- 48 V: Welches Verständnis. Da haben wir das horizontale und das was schon
 49 abgedeckt ist.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48

I 1: Und wie stehen sie zu dem Begriff Rasse, da er immer noch im AGG auftaucht.

V: Wissen sie, da bin ich bis zum kotzen ein Pragmatiker. Der Begriff Rasse ist ja nur problematisch in den deutschsprachigen Ländern wegen Adolf. In den anderen ist Rasse positiv gemeint mit Antirassismuarbeit. Kommt ja aus dem angelsächsischen. Insofern ich hab in meinen Papieren, Ich zeigen ihnen dann nachher auch wo ich zu dem Netzwerk die Papiere habe, ich habe dann was Rasse und Ethnie angeht eben mit Hautfarbe, Abstammung so umschrieben, aber äh das ist ne rein deutsche Diskussion. Deshalb hat sich Deutschland ja auch nicht durchsetzen können. Und das muss man einfach wissen. das deutsche Institut für Menschenrechte das hier angesiedelt ist, Die haben dann auch immer versucht das man das umformuliert. Es gibt gute Gründe dafür aber mir ist meine Zeit eigentlich zu schade die Diskussion damit zuzubringen. Ich weiß ja warum der Rassebegriff gewählt wurde und äh warum in Deutschland und Österreich da paar Worte äh noch mit dazusagen muss. Ansonsten ist für mich viel interessanter die Frage, wieso sind die Richtlinien die man erlassen hat diese und nicht andere. Sie wissen ja im Grundgesetz sind andere mit Sprache und Status und auch im internationalen Abkommen. Na gut das ist eben so weil die politische Mehrheit so war und die erste Richtlinie. Wissen sie woher die erste Richtlinie, die Antirassismusrichtlinie kam. Die kam weil in Österreich der Dr. Schüssel, der Bundeskanzler, mit der FPÖ, den Rechtradikalen in Österreich zusammenging. Rausschmeißen konnte man ihn nicht, denn das sehen die EU-Verträge nicht vor und dann hat man die Antirassismusrichtlinie genommen. Gott sei Dank konnte man es auch damit einfangen. Aber worauf ich hinaus will, worum bestimmte Bereiche Richtlinien und andere Bereiche benötigt es eine innenpolitische Mehrheit. Was aber ein Problem wirklich ist, das es viele Schutzlücken gibt. Ich weiß nicht ob sie das in ihren Seminaren gemacht haben. Der äh effektive Diskriminierungsschutz äh ist ja gar nicht so entfaltet. Im Zivilrecht ist das oft nur ein Mattengeschäft, bei Rasse und Ethnie geht es noch darüber hinaus und Weltanschauung ist gar nicht dabei. Das wissen sie die Problematik und das es da immer wieder versuche gibt eben das eben gleichzustellen. Ach das wissen sie schon alles.

I 1: Ich wollte es nur nochmal bezüglich der Rasse. Das war mir nochmal wichtig, weil es da ja immer verschiedene Meinungen gibt. Ich weiß ja das es aus dem Angelsächsischen kommt.

V: Das müssen sie natürlich in ihrer Arbeit aufnehmen, Das hören die gern (lachen). Aber im Grunde gibt es ganz andere Dinge die einen wirklich beschäftigen, nämlich das es Schutzlücken gibt, genauso wie im Flüchtlingsbereich. Anderes Thema mit dem ich stark verwurzelt bin. Sie müssen sich das mal überlegen. Die Diskriminierung äh im negativen Sinn wird ja erst dann gesprochen wenn man 51 Wohnungen vermietet das wissen sie ja. Das die Wohnungslobby sich da durchgesetzt hat und erst ab 51 Wohnungen oder das mit der Kirche habe ich ja schon erwähnt, das da sogar bis zum Putzdienst

1 hin. Das sind ja dinge wo man sagt und hofft das das höchststrichterlich von
 2 Luxemburg korrigiert wird, aber das Problem ist eben das nicht Betroffene
 3 Klage einreichen können, sondern nur Organe und Gerichte und sowas da
 4 muss man also Gerichte finden, die sowas dann in Luxemburg vorlegen. Das
 5 ist eigentlich das skandalöse, aber so zu Begrifflichkeiten die man nachvoll-
 6 ziehen kann muss man wissen, aber mehr auch nicht.

7
 8 V: Mit den Gremien. alle Gremien ist wie an jeder Hochschule. Programme für
 9 von Diskriminierung Betroffene das habe ich ja gesagt, das wir einige Dinge
 10 da haben und auch immer wieder überlegen, wo stellen wir Anträge. Warum
 11 habe ich auch gesagt. Konkreter Anlass? Liebe ist Liebe war dann was wo-
 12 rauf man dann aufbauen konnte, weil die waren wirklich engagiert. Von wem
 13 es ausging war auch klar, von Beate und mir. Wir haben und dann hinter den
 14 AK geklemmt und die sich hinter uns. (---) Mit der Netzwerkarbeit da sind
 15 wir ja ständig dran also wenn man das EIF-Projekt nimmt, Da machen wir
 16 Faltblätter und fragen wer will mit uns zusammenarbeiten. Das bieten wir an

17
 18 I 2: Je nach Projektidee werden dann Kooperationspartner gesucht

19
 20 V: Jaja ist klar. Wir verschicken unsere schönen Faltblätter und da kann man ja
 21 entnehmen wie man auf uns zukommen kann und wenn es dann irgendwo ein
 22 Programm gibt und Leute sind ja dann oft gierig und wollen Geld haben und
 23 wir überlegen dann erst was kann man machen (lachen).ja gut das haben wir
 24 auch schon gemacht, Das ist ja menschlich.das würde ich jetzt auch gar nicht
 25 so abwerten wollen. Und dann überlegen wir gemeinsam. Förderung? Also
 26 von der Hochschule werden wir gar nicht gefördert.na gut es gibt ein Büro
 27 was ich damals bekommen habe damals, Aber ansonsten bekommen wir von
 28 außen viel.

29
 30 I 2: Das ist ja auch ein Punkt der wichtig wäre.

31
 32 V: Ja wir sind auch hier diskriminiert. Wieso bekommen wir nicht wie andere
 33 Institute, gut das sagen wir auch immer. Aber wir haben trotzdem angefan-
 34 gen. Also entweder ärgert man sich so und fängt dann nicht an oder diese
 35 Schallplatte legen wir immer wieder dann auf. Spezielle Voraussetzungen? Ja
 36 man muss eben die eben die Empfindlichkeiten von allen, brauchen wir nicht
 37 haben wir schon , also was man da berücksichtigen muss, das ist klar das ist
 38 nicht nur bei ihnen so. Das ist auch immer wieder neu. Die sind auch oft so
 39 doof die Argumente, die sie vor fünf Jahren, Kann sein das sie die morgen
 40 wieder äußern. Die Ziele, das ist ja klar durch praktische Arbeit und die Ziele
 41 sind durch die äh Faltblätter festgehalten. Wenn sie nachlesen wollen. Welche
 42 Projekte konnten bisher realisiert werden. Das hatten wir ja auch. Ja mit der
 43 Begrenzung gibt es auch ständig und das man gegen Grenzen angehen muss,
 44 Das ist bei uns genauso. Ich war ja vor der Beate da und meine Seminare die
 45 ich schon immer anbiete gingen ja in Richtung Menschenrechte, Antidiskri-
 46 minierung und Diversity und die Beate, das war ja deren Professur. Die hat
 47 zwar sehr auf interkulturell gemacht damals. 2005 kam sie glaub ich und ich
 48 2003. Wir haben damals immer geschaut, weil ich ja beim diakonischen Werk
 49 bin habe ich auch Kolleginnen und Kollegen. Ich war der Abteilungsleiter

1 fast 20 Jahre für Migration und Ökumene. Ökumene meint Auslandshilfe
 2 nicht katholisch und evangelisch. Wir haben Projekte im Kosovo und Türkei
 3 gemacht, wenn Leute zurückgehen mussten. Also hatte ich viele Leute die da
 4 Workshops gemacht haben und so. Das haben wir schon vorher gemacht. Al-
 5 so das ist schon so äh, deshalb konnte ja Beate und ich so auftreten wie wir
 6 aufgetreten sind. Wir haben ja etwas mitgebracht. hinter uns stand ja was. Das
 7 muss man schon dazusagen äh sonst wäre das auch nicht zustande gekom-
 8 men. Ich war ja vor Beate, da war ein Lehrbeauftragter der hatte eine Profes-
 9 sur auf Zeit und der war nett und lieb und alles aber da war eben nicht so viel
 10 Herzblut drin, Und das braucht man eben. Wie werden die Daten erhoben?
 11 Befragungen machen wir ständig dann in Druckform und auch html, also on-
 12 line, das ist auch immer wieder neu und das ist auch notwendig. Wobei wir
 13 haben einmal, wir hatten einen Studenten der hatte einen Fragebogen gemacht
 14 für eine kirchliche Hochschule in Ludwigsburg und für eine staatliche in Ess-
 15 lingen. Und da haben wir einen Vergleich versucht, aber so ganz viel ist dabei
 16 nicht rumgekommen, weil in einem halben Jahr kann man nicht so viel ma-
 17 chen, aber die Idee war gut. Welche Ergebnisse und Erkenntnisse gibt es? Da
 18 kann ich ihnen nur sagen nicht locker lassen äh und sie kommen, wenn sie
 19 sich in das Feld begeben machen sie sich unbeliebt, Also die Probleme wer-
 20 den nicht kleiner, sondern größer. Also da müssen sie schon irgendwie einen
 21 widerspenstigen Geist haben, und sie dürfen nicht zu stromlinienförmig sein.
 22 Sie müssen schon auch ein bisschen ein Exot bzw. Exotin sein, Das ist nicht
 23 so dass sie dann irgendwann da die Krone aufgesetzt bekommen im Gegen-
 24 teil. Das wäre eine falsche Vorstellung.

25
 26 I 1: Unsere Professorin sagt auch immer das das Tretminen die man damit los tritt.

27
 28 V: Ja und das darf man auch nicht persönlich nehmen, auch wenn es schwer fällt.

29
 30 I 1: Die erste Erfahrung hat man vielleicht doch persönlich genommen, aber man
 31 zieht dann auch einfach irgendwann das Positive raus.

32
 33 V: Und mit der anderen Hochschule. Ich habe auch immer gesagt ,in Ludwigs-
 34 burg sind drei Hochschulen. Eine pädagogische Hochschule, vier sogar, Die
 35 evangelische ist ja kleiner, dann die pädagogische die ist groß, Lehrer und
 36 Lehrerinnen und Master in Pädagogik und Kultur usw..mit denen machen
 37 wir auch frühkindliche Bildung und Erziehung. Da bin ich auch tätig. Dann
 38 werden diese Verwaltungsleute ausgebildet, Hochschule für Verwaltung der
 39 Polizei, Finanzamt und sowas und dann gibt es eine private Filmhochschule.
 40 Und ich habe immer gesagt wir sollten zusammenarbeiten, aber auch richtig
 41 klappen tut das nicht. Da gibt es einen Ethikprofessor da an der Verwaltungs-
 42 hochschule und den interessiert das auch, aber irgendwie kommt da nie was
 43 rüber. Das einzige wo was rüberkommt ist weil den Studiengang frühkindli-
 44 che Bildung und Erziehung macht die evangelische Hochschule da ist noch
 45 am ehesten. Wir haben auch überlegt zum Beispiel Poster und Filmchen, die
 46 könnte man doch gut mit der Filmhochschule machen, aber es ist bei der Idee
 47 geblieben. Da muss man dran bleiben und darf nicht verzweifeln, aber das
 48 würde ich ihnen auch empfehlen. Also bei ihnen ist ja wohl das Problem das
 49 sie äh Außenstelle sind, Zunächst auch erst mal in ihrem Mutterhaus in

- 1 Mittweida, was sonst noch so da rumläuft aus dem eigenen Stall und rundhe-
2 rum also auch Hochschule. Das ist bei uns auch unstrittig. Aber Hochschule
3 ist ja auch oft Spielwiese und das ist auch gut so. Genauso die evangelischen
4 Akademien oder katholische. Das sind auch immer so Spielwiesen, wo man
5 das ausprobiert, was vielleicht mal in 50 Jahren umgesetzt wird. Aber es ist
6 wichtig und muss solche Spielwiesen geben. Haben wir sonst noch etwas?
7 Haben sie noch irgendwelche Fragen an denen ich vorbeigeredet habe?
8
- 9 I 1: Es war ganz viel an Informationen
10
- 11 I 2: Spontan fällt mir gerade nichts mehr ein.
12
- 13 I 1: Auf jeden Fall war es sehr interessant.
14
- 15 I 2: Ja
16

10.2 Leitfaden und Interview Universität Hamburg

Allgemeine Fragen

- Wie wurde auf das Thema Diskriminierung an der Hochschule aufmerksam und seit wann beschäftigt sich die Hochschule mit dem Thema?
- Welche Definition bzw. welches Verständnis von Diskriminierung legen sie zugrunde?
- Wie sind sie an der Hochschule zu den Schwerpunkten Studieren mit Behinderung oder chronischen Krankheiten, geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt und Diversity gekommen?
- Gibt es bezüglich Diskriminierung Verankerungen im Leitbild der Hochschule?
- Gibt es an der Hochschule zusätzlich zum Büro für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung noch weitere Stellen oder Gremien die sich mit dem Thema Diskriminierung beschäftigen?
- Gibt es an der Hochschule spezielle Leistungen oder Programme für von Diskriminierung Betroffene?

Zur Arbeit des Büros und dem Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule

- Wieso hat sich die Hochschule dem Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule der Antidiskriminierungsstelle des Bundes angeschlossen?
- Gab es konkrete Anlässe ein Projekt zu initiieren?
- Bestand ein allgemeines Forschungsinteresse im Sinne einer Datenerhebung?
- Von wem ging die Initiative aus sich mit dem Thema zu beschäftigen? Von Studierenden, ProfessorInnen, MitarbeiterInnen oder anderen?
- Von wem werden die Aufgaben im Rahmen des Projekts erledigt? Von Studierenden, ProfessorInnen, MitarbeiterInnen oder anderen?
- Gab es spezielle Voraussetzungen oder Bedingungen die bei der Planung berücksichtigt werden mussten, wie z. B. hochschulinterne Richtlinien oder Vorschriften bezüglich der Themenwahl?
- Gibt es Vorgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bezüglich der Projektdurchführung?
- Inwieweit bestanden und bestehen bei der Projektumsetzung Kooperationen mit anderen Stellen, Netzwerken oder anderen Bündnispartnern?
- Wurden im Rahmen des Projekts neue Netzwerke geschaffen?
- Welche Zielstellungen verfolgen sie und wie sollen diese umgesetzt werden?
- Was konnte bis jetzt umgesetzt werden und was soll noch folgen?
- Gibt es Begrenzungen der Angebote und Untersuchungen, beispielsweise auf einen bestimmten Personenkreis oder eine räumliche Begrenzung auf den hochschulinternen Raum?
- Mit welchen Diskriminierungsmerkmalen müssen sie sich hauptsächlich auseinandersetzen und inwieweit spielt die Kombination mehrerer dieser Merkmale eine Rolle?

Evaluation

- Wie war/ist der Umgang mit dem Thema Diskriminierung vor/nach der Projektdurchführung?
- Wurden Befragungen durchgeführt oder anderweitig Daten erhoben?
- Welche Ergebnisse und Erkenntnisse konnten aus der bisherigen Arbeit gewonnen werden?
- Lassen sich aus Folgerungen und Forderungen für andere Hochschulen ableiten?
- Gibt es Pläne für das Fortführen der Aufgaben nach Projektende?

- 1 G: Das Amt des Behindertenbeauftragten wird im Hochschulgesetz verankert.
 2 Seit 2001 ist das Amt dann, ist äh, ist diese Verankerung, also ist dieser
 3 Paragraph im Landeshochschulgesetz nochmal erweitert worden. Also da
 4 steht jetzt drin, also es muss einen Behindertenbeauftragten geben, einen
 5 Stellvertreter, welche Rechte der hat ähm das er mit Ressourcen auszustat-
 6 ten ist und ähnliches. Aber das hatte die Uni, die Uni Hamburg hatte das
 7 schon. Also als, das war bereits, das Amt war auch bereits vorher mit Res-
 8 sourcen ausgestattet. Also das äh kann man sagen und ich weiß es von den
 9 anderen Hamburger Hochschulen das Gesetz alleine macht es nicht und es
 10 gibt auch andere ähm äh die es jetzt auch an den Hamburger Hochschulen
 11 sehr unterschiedlich umgesetzt. Also hier ist es ja so es gibt meine Stelle
 12 und es gibt noch eine Stelle für psychisch erkrankte Studierende, die ja so-
 13 zusagen zu dieser Gruppe jetzt Behinderung chronische Erkrankungen
 14 mitzählen würden. Das sind so die Stellen in dem Bereich und in der Tat
 15 ist das Amt, es wir haben auch studentische Mitarbeiter und ähnliches und
 16 dafür sind auch äh, insoweit ist es auch mit Ressourcen ausgestattet. Was
 17 sicherlich nicht selbstverständlich ist. Aber ich sage so der ähm der, der,
 18 Hintergrund ist eigentlich eher so ein Gleichstellung, also es geht, geht
 19 mehr so, mit um den Begriff Gleichstellung. Es ist nicht so unter dem
 20 Stichwort Diskriminierungsfreiheit letzten Endes eingerichtet worden.
 21 Aber das ist ja auch schon jetzt schon ziemlich lange her, wenn man sozu-
 22 sagen um die Situation der Studierenden zu verbessern und ähm letzten
 23 Endes auch in Umsetzung von Empfehlungen der ähm Kultusministerkon-
 24 ferenz und der Hochschulrektorenkonferenz. Und diese Empfehlungen
 25 sind aus den Jahren 82 und 86. Und dann ist für den Bereich Studium und
 26 Behinderung hat es 2009 nochmal eine neue Empfehlung der Hochschul-
 27 rektorenkonferenz gegeben. Aber ich sag mal das war so der Anstoß, das
 28 ist nicht so unter dem Stichwort Diskriminierungsfreiheit sondern eher un-
 29 ter dem Aspekt Gleichstellung da diskutiert worden. Aber ich glaube auch
 30 nicht das, das ich glaub das ist an vielen Hochschulen ähnlich, also wel-
 31 ches, welcher Begriff verwendet wird ähm ich glaube der Begriff Diskri-
 32 minierung wird oder Antidiskriminierung wird ganz selten verwendet. (la-
 33 chen) Das ist zum einen, das, das das ist in Deutschland nicht so üblich.
 34
- 35 I: Aber es ist ja eigentlich auch mal wichtig den Begriff einfach mal beim
 36 Namen zu nennen. Nu, Einfach mal zu sagen worum es sich auch dreht,
 37 wenn es ein Gesetz gibt was Diskriminierung verbietet kann man dieses
 38 Wort ja auch so mit einbinden. Damit diese negative Besetzung vielleicht
 39 auch irgendwann mal dieser realistischen und eher positiven weichen
 40 kann.
 41
- 42 G: Mmh. (---) Ja aber die Gesetze sind eben jetzt so wie sie sind. Also ich
 43 denke es kommt auch dann wirklich darauf an, das ist mit jedem Begriff in
 44 diesem Bereich natürlich so äh der Gleichstellung der Geschlechter es ist
 45 ja auch nur der Begriff Gleichstellung und nicht Diskriminierung verwen-
 46 det worden. Es, es ist einfach im deutschen Recht auch stärker verankert.
 47 (--) Dieser äh Begriff und wir haben ja auch nicht im deutschen Recht
 48 exakt die gleichen Diskriminierungstatbestände wie manche anderen Län-
 49 der. Wir haben zum Beispiel keine Verpflichtung für angemessene

1 Vorkehrungen oder so etwas drin. (-) Also wir haben ja nur mittelbare also
 2 unmittelbare und mittelbare Diskriminierung drin aber nicht sozusagen,
 3 dass man auch Maßnahmen ergreifen muss um das wirklich herzustellen.
 4 Also äh so. (--) Und das Gesetz war ja nun auch wirklich umstritten.
 5 (lacht) Das ist ähm das äh kann man glaube ich sagen und es ist auch die
 6 Frage, ob das Gesetz wirklich wirkt. (---) Also es ist ja nicht so eine Kultur
 7 da sich zu beschweren oder eine Kultur sich zu beschweren ist schon da
 8 aber auch die Betroffenen verwenden ja selten das, das Wort Diskriminie-
 9 rung. (---) Sondern wenn jetzt jemand hier in die Sprechstunde kommt sagt
 10 der ja selten ich werde jetzt direkt diskriminiert sondern eher ich habe ein
 11 Problem und wie kann mein Problem gelöst werden, ich habe auch nicht
 12 das Empfinden das ja, jetzt das, also das jetzt eine unmittelbare Diskrimi-
 13 nierung stattfindet. Also das äh macht glaube ich keiner. Also das (--) das
 14 äh beziehungsweise wenn wäre es wirklich ein absoluter Ausnahmefall. (-)
 15 Ähm ja, was wollen sie weiter wissen? (lachen) Also das ist glaube ich so
 16 der Hintergrund der Stelle und das hat sich dann im Prinzip so, so etabliert
 17 und jetzt im Zuge dieser Diskriminierungs- oder Diversity äh Sachen die
 18 es gibt ist sozusagen so diese Dinge schon vorhanden die natürlich auch
 19 unter diesen Begriffen diskutiert werden. (---) Was hatte ich noch? Ja was,
 20 was mir nochmal ganz wichtig ist. Also wenn ich mir meine Aufgabenbe-
 21 schreibung angucke, also es gibt, es geht einmal um die individuelle Bera-
 22 tung, aber das ist der kleinere Teil, sondern der Hauptpunkt ist an sich ähm
 23 natürlich auch so strukturelle Veränderungen herbeizuführen. Und zum
 24 Beispiel bei uns ist es so, dass wir die Umstellung vom Bachelor, also auf
 25 das Bachelor-Mastersystem dazu genutzt haben, das wir in jede Prüfungs-
 26 ordnung so einen Paragraphen zum Nachteilsausgleich jetzt für Behinderte
 27 und chronisch Kranke Studierende eingefügt haben, der auch wirklich in
 28 jeder Prüfungsordnung nahezu wortgleich ist. Und es ist auch immer der
 29 gleiche Paragraph, nämlich Paragraph 11. So und das ist eben so ein Bei-
 30 spiel, wie man, das man das dann auch strukturell irgendwie absichern
 31 muss. Wie immer so in jedem Einzelfall geregelt wird sondern das steht
 32 eben in der Prüfungsordnung und ist damit ja auch transparent, also es ist
 33 nach innen sichtbar dadurch und nach außen. Oder wenn man eben an die-
 34 se äh Stelle für psychisch erkrankte Studierende denkt ähm da hat es am
 35 Anfang sicherlich auch den ein oder anderen Vorbehalt gegeben aber das
 36 ist dann irgendwann halt selbstverständlich. Es gibt diese Stelle und wir
 37 haben diese Studierenden und ja, also das wirkt natürlich so, nicht immer
 38 so direkt wie die Leute sich das vorstellen aber allein die Tatsache das es
 39 die Stellen gibt hat ja schon eine Wirkung an sich. (--) oh ich muss mal
 40 grad, ich kann so schlecht lesen.

41
 42 I: Ähm zu den Schwerpunkten wie, ich weiß ja nicht inwieweit sie darüber
 43 Auskunft geben können, speziell auf das Projekt Diskriminierungsfreie
 44 Hochschule. War das so, dass die Schwerpunkte vorgegeben wurden von
 45 der Stelle oder konnte da die Hochschule selber sagen.

46
 47 G: Die Hochschulen, also nach meinem Kenntnisstand muss ich vorsichtig
 48 sagen, weil das ist bei uns über die Gleichstellungsbeauftragte gelaufen.
 49

- 1 I: Ja die Frau Bullinger.
2
- 3 G: Ja.
4
- 5 I: Gut. Ja ich hatte mir bloß den Namen und wollte noch einmal nachfragen.
6 G: Ja Frau Bullinger und äh die äh man konnte glaube ich 2 Bereiche benennen und äh sie hat dann eben Geschlecht und Behinderung genommen. (--)
7
8
- 9 I: Ich denke mal auf Grundlage dessen, dass die Hochschule sich sowieso
10 schon mit diesen Themen auseinandergesetzt hat und das dann einfach da
11 noch vertieft wurde.
12
- 13 G: Genau, wobei die Hochschule ja sich auch im Bereich Internationales viel
14 hat. Also das ist so äh ich sage, ich (langezogen) bin nicht sicher, das ist
15 jetzt wieder Sachen, die nicht im Transkript stehen sollten. (lachen) Ich
16 glaube Behinderung war nicht so beliebt. (lachen) (--) Und äh möglicherweise
17 ist das dann da ein bisschen abgesprochen worden, in der Art, macht
18 das aber das ist jetzt wirklich rein spekulativ. Weil ich ähm die beteiligten
19 Hochschulen kenne und ich kenne ja auch Hochschulen die relativ viel im
20 Bereich Behinderung machen und äh die sind nicht bei dem Projekt dabei.
21 (--) Es kann dann sein, dass dann Frau Bullinger auch gesagt hat ok ich,
22 wir können (lacht) Wir können das machen. (---)
23
- 24 I: An sich ging die Initiative eher von der Antidiskriminierungsstelle aus das,
25 das Hochschulen angeschrieben wurden? Oder hat man sich als Hochschule
26 beworben?
27
- 28 G: Also ich denke die, ich denke wenn ich die Personen angucke, die dort
29 sitzen, das sind überwiegend kommen die aus dem Bereich der Gleichstellung,
30 also der Geschlechter und die sind relativ gut vernetzt. Und wie genau die
31 Ausschreibung dieses Projektes gegangen ist, dazu würd ich wirklich gar nicht
32 die Hochschulen fragen sondern die Antidiskriminierungsstelle. Also ich glaube
33 nicht das es so ein ganz richtiger Wettbewerb war, da ausgeschrieben, manchmal
34 gibt es da so Sachen wo man richtig so ein ähm so eine Art Wettbewerb. Aber
35 darüber weiß ich wirklich wenig, weil ich bin eigentlich erst hinzugekommen
36 als die, dieser Workshop bei uns an der Hochschule durchgeführt wurde. (--) Äh
37 und man sozusagen diese ganzen vorgegebenen, das war so eine Art Struktur
38 und man musste dann alle möglichen Bereiche durchgehen und so Fragebögen
39 ausfüllen. Aber die waren sehr, also Fragebogen ist vielleicht das richtige,
40 nicht das richtige Wort. Es gab so Prozesse und dann musste man immer sagen
41 wo sieht man so Einfallstore für Diskriminierung und äh solche Dinge.
42
43
- 44 I: Und das war schon ganz äh am Anfang des, des Projektes.
45
- 46 G: Das war, also ich habe, wir haben das hier an diesem Workshop gehabt,
47 Anfang diesen Jahres.
48
- 49 I: Und hatten, also kam da einfach, die Liste zu ihnen und sie haben sich

1 da Gedanken dazu gemacht

2

3 G: Ja das war klar, dass es diesen Workshop gibt und ich bin eingeladen wor-
 4 den und sollte dann, hatte die Aufgabe das für das Thema Behinderung
 5 vorzubereiten. Und darüber hab ich dann eben gesagt, was soll, wie ist es
 6 denn beim Thema Studium das unterliegt nicht dem Geltungsbereich des
 7 Gesetzes und was ist da eigentlich gefragt. Aber diese Schlüsselprozesse
 8 waren letzten Endes schon vorgegeben. Wie Hochschulzugang oder so et-
 9 was. Oder Campusleben. Und da gibt es eben ähm natürlich sehr unter-
 10 schiedliche Akteure. Also das sind ja nicht nur die Hochschulen, sondern
 11 auf jeden Fall in einigen Bereichen ja auch die Studentenwerke. Da geht es
 12 ja schon los und dann letzten Endes in vielen Rahmenbedingungen eben
 13 auch Bund und Länder. Und ich glaube, dass ist durchaus eine Besonder-
 14 heit vielleicht (unverständlich) im Bereich Behinderung. Aber ich bin in
 15 anderen nicht tief genug drin. (--) So und dann ist natürlich im Moment
 16 sehr In, wir sind auch bei diesem Audit familiengerechte Hochschule. Äh
 17 das, dem haben wir uns auch unterzogen und ich habe so ich Moment,
 18 würde ich so sagen, dass so, ja, Migrationshintergrund, Zuwanderungsge-
 19 schichte oder wie immer man das nennt und Familie, das sind so die Be-
 20 reiche, die im Moment das Augenmerk (--) stark liegt. Und dann vielleicht
 21 noch auf der Herkunft. Also so (-) auch durch solche Initiativen wie Arbei-
 22 terkind oder ähnliches. Behinderung ist glaube ich, äh immer so ein biss-
 23 chen negativ besetzt und auch nicht so beliebt.

24

25 I: Können sie sagen woran, woran das liegen könnte? (lacht) Also weil, ich
 26 weiß jetzt nicht warum das negativ besetzt sein sollte im, im Vergleich zu
 27 auch anderen Diskriminierungsmerkmalen?

28

29 G: Ich, nein ich glaube, dass ähm Behinderung immer ähm so implizit oft mit
 30 mangelnder Leistungsfähigkeit oder so gleichgesetzt wird. Das ist natür-
 31 lich im Bildungsbereich eher, (--) wird dann immer eher als Problem gese-
 32 hen. Und ähm also das Gefühl habe ich schon (--) aber das ist natürlich,
 33 das ist ein Gefühl. Also das ist ja wenn man mal so guckt, wenn so Tagun-
 34 gen zum Thema Diversity sind oder so, ist ja auch nicht so das Behinde-
 35 rung da irgendwie im Fokus steht. Also das läuft so ein bisschen mit. Und
 36 wenn man jetzt sich mal anguckt wie viele Studierende zum Beispiel ähm
 37 Behinderungen oder chronische Erkrankungen haben und vielleicht wie
 38 viele Studierende eine (-) äh unter dieses Merkmal sexuelle Orientierung,
 39 da irgendwie eingruppiert würden, dann äh ist das ja mit den Zahlen nicht
 40 zu erklären. (--) (lacht) Also man kann jetzt nicht sagen, das ist eine ganz
 41 marginale Gruppe und das liegt dann daran und ähm ich denke, dass ich
 42 schon auch so, dass das eher so ähm ja so verbunden wird mit, mit gerin-
 43 ger Leistungsfähigkeit. (-) Das, das wäre so ein bisschen meine These. (--)
 44 Es ist ja von vielen berühmten Menschen gar nicht bekannt zum Beispiel
 45 das sie eine Behinderung hatten. Jetzt im rechtlichen Sinne. Also es löst
 46 immer großes, ich hab immer schon mal so Vorträge, da zeig ich dann
 47 schon mal (unverständlich) Personen oder so, das löst dann eigentlich im-
 48 mer großes Aha aus. Was hatten die denn, dass wussten wir ja gar nicht.

- 1 I: Ist ja auch etwas, was gesellschaftlich durchaus tabuisiert ist.
2
- 3 G: Ja genau, dass das so gar nicht, dass das, also es hat, es ist ja auch, allein
4 das die Leute es nicht wissen.
5
- 6 I: Und das es halt eher so mit Schwäche assoziiert wird und das man das
7 deswegen auch (-) nicht so diskutieren will. Sondern wenn man es irgend-
8 wie schafft, trotz Behinderung, chronischer Erkrankung durchzukommen,
9 dass man das dann versucht (--) irgendwie zu vermeiden, dass zu erwäh-
10 nen. (--)
11
- 12 G: Ja. Also ich denke, dass sich, das ist nicht so ein offener Umgang, und gut
13 Deutschland hat sicher natürlich noch einmal so historisch (--) vielleicht so
14 einen besonderen Bezug dazu. Das kann ja schon sein aber es war ja dieser
15 Tage auch in der (unverständlich) Hamburger Abendblatt, ähm irgendwel-
16 che Cousinen der Queen, die ähm irgendwie geistig behindert sind, die ha-
17 ben sie auch irgendwie quasi, äh in Anstalten weggesperrt. (-) Und das ist
18 jetzt in Großbritannien irgendwie hochgekocht. Also ich denke das ist rela-
19 tiv weit verbreitet. Also das Thema, dass das eher so versteckt wird und
20 das zeigt, dass äh spiegeln auch die Ängste der Studierenden natürlich oft
21 wieder, so Angst vor Stigmatisierung oder so zu haben. (-) Also es muss
22 gar nicht real sein, aber die haben einfach, (--) die haben dann einfach zum
23 Beispiel häufig Probleme ihre Rechte wirklich in Anspruch zu nehmen
24 oder sich irgendwie zu outen. (--) Obwohl sie jetzt hier nicht über
25 Beratungsnachfra...mangel klagen können, aber trotzdem ist es immer ein
26 Thema, was äh häufig aber gar nicht innerhalb der Hochschule sondern
27 mehr nach außen, was ist wenn ich einen Arbeitsplatz suche, was passiert
28 mit den Daten, wer weiß das dann und ähnliches. (-) Die Hochschule sel-
29 ber wird glaub ich noch gar nicht so kritisch gesehen. (--) Sondern mehr so
30 die Umgebung.
31
- 32 I: Was noch interessant wäre jetzt, hat sich durch die Teilnahme an diesem
33 Projekt außer das sie ähm den Frage äh die, diese Liste bekommen haben
34 noch irgendetwas ähm jetzt an der Arbeit oder äh verändert, wurden da äh
35 neue Sachen noch hinzugefügt oder...?
36
- 37 G: Ich glaube das kommt erst noch, weil das Projekt, dass, also dass wäre äh
38 die, das Projekt diene ja erst einmal dazu so Diskriminierungsrisiken auf-
39 zuspüren. Und dann sollten ja so Indikatoren entwickelt werden für Dis-
40 kriminierung, beziehungsweise für Diskriminierungsfreiheit und das ist ja
41 Projektergebnis. Und wenn ich das habe, dann kann ich ja eigentlich erst
42 mich damit (--) vergleichen oder vielleicht wird das dann auch ein Audit
43 oder so etwas in die Richtung geben. Also ich würde mal sagen, der Ei-
44 gentliche Effekt, also das müsste eigentlich erst hinterher kommen. Das ist
45 äh sondern jetzt ging es ja auch erst einmal darum in Zusammenarbeit mit
46 den Hochschulen diese Sachen überhaupt zu ermitteln. (-)Also und es ist
47 selten so, dass glaub ich bei einem Projekt direkt viel passiert sondern erst
48 einmal zu gucken wo sind, wo liegen denn überhaupt Diskriminierungsri-
49 siken. Gut dann lenkt man vielleicht den Blick darauf aber ähm ähm und

- 1 da muss man jetzt sehen, also ich denke wenn dann zum Jahresende veröf-
 2 fentlicht wird, dann wird man eben sehen, was ist jetzt die Folge daraus,
 3 gibt es vielleicht ein Audit. (--)
 4
- 5 I: Ich hatte mir so Sachen vorgestellt, wie dass sie dann noch spezieller do-
 6 kumentiert haben, den Beratungsverlauf vielleicht noch (--), das da irgend-
 7 etwas noch außer jetzt, das hätte mich jetzt äh oder uns jetzt noch interes-
 8 siert ob dieses (--) Projekt sich dann auch so intensiv mit den einzelnen
 9 Schwerpunkten (-) auseinandergesetzt, also es ging um diese
 10
- 11 G: Also es hat an der Uni stattgefunden, so ein Workshop. Der war so 3, ich
 12 glaube 3 Stunden. Wir haben das so vorgesprochen. Ich glaube, dass die,
 13 die Leute, also die Personen (unverständlich) Frau Klein in Kiel oder so,
 14 diese da hat es nochmal so eine, die haben sicher auch nochmal diese
 15 Hauptverantwortlichen, haben sich sicher nochmal so getroffen. Ich selber
 16 war auch nochmal zu so einem (--) Workshop einen Tag in Berlin, im Ap-
 17 ril. Da ging es um Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung und Be-
 18 hinderung. Äh da wurde das noch einmal gesondert diskutiert aber ich (--)
 19 da ist jetzt nicht bis in die letzte Tiefe (-) eingegangen, sondern es ging na-
 20 türlich auch oft um Daten, dann ist ja auch immer das Problem, wie messe
 21 ich. Also wie messe ich überhaupt die Gruppe? Und man kann ja zum Bei-
 22 spiel dieses äh es gibt ja durchaus, so ein im Zuge dieses äh wenn man
 23 jetzt mal guckt, ich guck auf diese demographischen Merkmale, wie Alter,
 24 Geschlecht, von mir aus Behinderung äh und ethnische Herkunft und ähn-
 25 liches, das kann ja durchaus auch gegenläufige Effekte haben. Wenn ich so
 26 den Fokus immer, also immer darauf lenke, dass jemand in so eine Gruppe
 27 einsortiert wird. Das muss ja gar nicht positiv sein. Also das äh ähm das,
 28 das wirkt im ersten Moment so positiv aber das ist ja die Frage, ist das für
 29 die, also es kann ja sicher auch eine gewisse Kategorisierung oder Stereo-
 30 typisierung durchaus fördern. (-) Also das ähm muss man ja denke ich
 31 immer genau beobachten (-) also ähm wenn man sich das jetzt ein bisschen
 32 theoretischer anguckt, das kann eben auch unerwünschte Effekte haben.
 33 Weil wo sortiert man sich denn ein? Weil viele Leute sind ja auch würden
 34 ja 2 oder mehrere dieser demographischen Merkmale erfüllen. (--) Also
 35 Geschlecht hat ja nun jeder. (lacht) Und äh ja und dann kann es ja Perso-
 36 nen geben mit Migrationshintergrund und Kind oder mit Migrationshinter-
 37 grund und Behinderung oder ich, mit Behinderung und Kind. Oder, so.
 38 Und was ist denn dann? Also ich sage mal wenn man jetzt so genau auf-
 39 teilt, das ist, ich sehe das durchaus kritisch. Also das ist ja auch ähm ähm
 40 nicht unbedingt immer sinnvoll. (--) Also das finde ich so ähm aber gut, so
 41 ist nun einmal die Konstruktion des Gesetzes, aber ich finde auch das muss
 42 man mal hinterfragen ob diese demographischen, also ob diese Merkmals-
 43 zuschreibungen, ich könnte ja genauso gut andere Merkmale nehmen. (--)
 44
- 45 I: Es Ist ja auch bei der Rechtsprechung sehr schwierig, dass dann bei, bei
 46 Mehrfachdiskriminierung die Ansprüche wegfallen. Weil die genaue Zu-
 47 ordnung, nicht so genau möglich ist. Oder eben, dass erst die Diskriminie-
 48 rung ergibt, wenn beide Faktoren irgendwo zusammenpassen.

- 1 G: Also das ist ja einfach ein konzeptionelles Problem, was ja zum Beispiel
2 im Zuge von Diversitymanagement ja auch durchaus diskutiert werden
3 kann. Aber das Messen ist natürlich immer, wenn gemessen wird immer
4 gerne so der Wunsch, dass so eine Gruppenzugehörigkeit gemessen wird.
5 (-) Die ja aber ja nicht so eindeutig oft ist. (Pause) Also das, das finde ich
6 eigentlich auch ganz spannend. Aber finde, ich finde die Diskussion läuft
7 ein bisschen sehr in diesen Gruppen, also es gibt ja dann zum Beispiel
8 auch Maßnahmen, die eigentlich nur Unterstellungen beinhalten. Also
9 jetzt, ich rede jetzt mal gemein, manchmal lese ich so Maßnahmen und
10 denke, ja ist eine schöne Sache aber warum denn nur für Studierende mit
11 Migrationshintergrund? Ist ja eigentlich auch eine Unterstellung, wenn
12 man sagt, die haben alle Förderbedarf. Ich meine was heißt das? Also ich
13 kann ihnen jetzt nicht sagen (unverständlich) haben äh Migrationshinter-
14 grund und deswegen haben wie gesagt alle Förderbedarf im Bereich dies
15 und, dies und dies. Das ist ja eigentlich ja auch eine Diskriminierung. Son-
16 dern ich müsste eigentlich sagen, wir haben ein Angebot für Personen die
17 diesen Bedarf haben (-) und ja welches demografische Merkmal die tragen
18 ist dann ja auch eigentlich Wurst. (--) Also wenn man es jetzt mal...
19
- 20 I: Ja genau. (-) Das ist ja auch so ein bisschen der Ansatz von dem horizonta-
21 len, also das da (-) alles gleich gesehen wird auf einer Ebene und das man
22 da nicht irgendetwas besonderes halt herausstellt oder hervor nimmt. Was
23 mich noch einmal interessieren würde, in dem Bereich in dem sie jetzt tä-
24 tigt sind, kann man da, da hat man zwar wieder Kategorisierungen ähm gibt
25 es da aber irgendwelche Sachen wo sie sagen, dass sind so Hauptschwer-
26 punkte der Arbeit, sie hatten ja vorhin schon gesagt Beratung aber (Pause)
27 was so (-) vielleicht mal (-) ein zwei Beispiele oder so wo (-) mit denen
28 Studentinnen und Studenten an sie herantreten. Ist, sind das jetzt haupt-
29 sächlich (-) finanzielle Sachen auch, die natürlich grade bei Erkrankungen
30 und Behinderungen natürlich eine große Rolle spielen
31
- 32 G: Ja so viele, viel, also der Hauptschwerpunkt (-) bei uns das sind einmal
33 natürlich Studienbewerber, da, da geht es um den Hochschulzugang. Und
34 das Zweite sind und das ist natürlich der Löwenanteil, (unverständlich) die
35 ähm Veränderungen von Studien- und Prüfungsbedingungen im Einzelfall,
36 das ist denke ich so unser, unser Hauptding und das sind im Prinzip (un-
37 verständlich) zu diesem Begriff Nachteilsausgleich in der Prüfungsord-
38 nung steht, wir haben aber auch eine Reihe von Regelungen in der Immat-
39 rikulationsordnung. Also wir haben, also zum Beispiel kann man äh also
40 was Beurlaubung und ähnliches angeht, das ist bei uns sehr flexibel. Also
41 es gibt da keine Höchstgrenzen für die Zahl der Urlaubssemester, man
42 kann sich aus gesundheitlichen Gründen auch im laufenden Semester beur-
43 lauben lassen. Es gibt in jedem Studiengang Teilzeit- (-) studium ist mög-
44 lich ähm ist nicht immer im Curriculum (--) ist nicht immer so leicht um-
45 zusetzen. Aber zumindest besteht erst einmal die Möglichkeit und und sol-
46 che Dinge. Und dann muss häufig ähm unter Beachtung der Finanziellen
47 Rahmenbedingungen, dann so eine Art individueller Studienplan erstellt
48 werden. Es ist mittlerweile glaub ich relativ etabliert ähm ähm also ich ha-
49 be nicht das Gefühl, dass das hier ähm auch eine unmittelbare

1 Diskriminierung gibt, das ist nicht mein Eindruck. Weil ich ja in solchen
 2 Konfliktfällen auch gegebenenfalls vermitteln würde. Ähm das ist nicht
 3 das, mein Gefühl. Aber die Studierenden haben trotzdem oft Hemmungen,
 4 das in Anspruch zu nehmen. Aber das ist natürlich, hängt auch mit dem
 5 Selbstbild zusammen, dann indem ich in Anführungszeichen muss ich
 6 mich ja als Sonderfall oder so äh zu erkennen geben. Und es mag, möchten
 7 viele halt nicht. (-) Also das ist natürlich ein Problem für die. Und es ist
 8 auch nicht leicht. Also man muss dann natürlich, es gibt ein geregeltes
 9 Verfahren, sie müssen ihren Antrag stellen. Den gibt, das ist gar nicht das
 10 Problem das durchzusetzen, sondern eher so ähm ja, wie, wie gehen die
 11 Leute tatsächlich damit um und wenn jetzt jemand das schon länger hat
 12 oder sehr massive Probleme äh dann geht das ganz gut, aber viele versu-
 13 chen erst einmal eine Weile so das zu verstecken. Und das würde ich aber
 14 gar nicht auf das Klima an der Hochschule sondern eher auf ähm so auf
 15 gesellschaftliche Bedingungen zurückführen. Also wir haben mittlerweile
 16 so eine Struktur mit Studienbüros also für jeden Studiengang gibt es so ein-
 17 nen Studiengangskoordinator. Und ähm das ist auch so zentralisiert, wie
 18 gesagt da ist die Prüfungsverwaltung und Lehrveranstaltungsverwaltung (-
 19 -) und diese ganzen Sachen sind eben alle in diesem Studienbüro und die
 20 schicken mittlerweile auch Leute, so dass sie sagen, ja es scheint (-) lassen
 21 sie sich doch bitte mal beraten, was ich ja eh erst einmal, dann haben die ja
 22 ein gewisses Problembewusstsein. Und weisen die Leute darauf hin also
 23 deswegen würde ich jetzt nicht so sagen, die Fächer tragen das nicht mit.
 24 Sondern es ist eher so, kommen die Leute dann auch wirklich? Also weil
 25 natürlich ähm was sicherlich nicht leicht ist und ähm wenn man das jetzt
 26 zum Beispiel verknüpft (unverständlich) mit so einer Kategorie wie ähm
 27 vielleicht äh ja Religion, die Weltanschauung oder Migrationshintergrund,
 28 Ist natürlich auch so dieses Verhältnis zu Krankheit oder Behinderung
 29 auch noch einmal kulturell, geprägt ist. Das ist manchmal auch schwieriger
 30 (-) wenn jemand aus einem anderen Kulturkreis kommt, wo vielleicht ein
 31 anderer Umgang damit herrscht. (--))Also das ähm war ja das äh zum Bei-
 32 spiel gibt es ja auch, da gibt es äh Religion die so Behinderung oder sowas
 33 eher so als Strafe Gottes interpretieren. Ähm da ist das schon deutlich
 34 schwieriger, wobei das ist jetzt kein Phänomen, was mit Migrationshinter-
 35 grund korreliert. Da gibt es so eine Reihe evangelischer Freikirchen die
 36 solche Sichtweisen haben. (lacht) Ja äh das ist mir noch einmal ganz wich-
 37 tig, weil ich da so einen konkreten Fall vor Augen habe. Sondern insge-
 38 samt ist es glaube ich so, also so, da spielt zum Beispiel auch oft, nicht oft
 39 aber, durchaus mal Religion mit rein. Oder ähm ja. Das ist einfach
 40 manchmal schwierig für die Leute dann. Ähm überhaupt dann sowas in
 41 Anspruch zu nehmen. Oder eben der Umgang mit psychischen Erkrankungen.
 42 (-) Ist auch so häufig gibt es Unterschiede die kulturell bedingt sind.
 43 Also kann man nicht anders (unverständlich) sagen. Ähm

44
 45 I: Da kommen sozusagen die Studenten (-) die halt da ein Problem haben.
 46 Oder das Problem was die Studenten haben oder die Studentinnen, das
 47 muss nicht zwangsläufig mit der Hochschule zu tun haben, also die können
 48 trotzdem an sie herantreten?

- 1 G: Ja das sind ja, das äußert sich ja, das ist ja nicht immer so eine Verqui-
 2 ckung. (unverständlich) Das Problem entsteht sozusagen durch die Zu-
 3 sammenwirkung der Beeinträchtigung bis hin äh mit den Rahmenbedin-
 4 gungen erst einmal der Hochschule aber äh häufig werden ja die Sachen
 5 die die Hochschule installiert hat nicht in Anspruch genommen. Also die
 6 Studierenden müssten ja nicht hier her kommen, sondern das ist immer so
 7 dadurch das es eben überall ja rechtlich verankert ist, sie können ja einfach
 8 hingehen und sagen, ok ich stell jetzt einen Antrag bei meinem Prüfungs-
 9 ausschuss, dazu brauchen die mich nicht, also ich bin erst einmal keine
 10 Verfahrensbeteiligte. Das können die ja machen. Und so Leute die sag ich
 11 mal von Geburt an behindert sind oder so und so ganz gut orientiert sind in
 12 diesen Dingen die machen das auch. Die stellen dann halt einen Antrag, ja,
 13 ich brauch das und das und das, so dann wird der genehmigt und das läuft
 14 so ganz (-) problemlos. So das sind eher die Leute, die das neu bekommen.
 15 (--) Und das sind ja die meisten, also die meisten Behinderungen sind ja
 16 nun einmal nicht angeboren (--) die kriegt man. (--) Und ähm (unverständ-
 17 lich) die dann eben auch Angst vor Stigmatisierung haben. Oder nicht so
 18 richtig wissen, wie sollen sie das jetzt machen. Oder teilweise ist ja auch
 19 der Wissensstand natürlich über die Möglichkeiten der Hochschule gering.
 20 Also das ist ja auch so ein bisschen das Problem mit dem Datenschutz, al-
 21 so wir wissen ja nicht welche Studierenden was haben. (-) Also (lacht) wir
 22 können ja nur ein Angebot, wir können ja immer nur ein Angebot schaf-
 23 fen. Aber wir können die ja, es gibt halt, es ist ja natürlich, es gibt ja kein
 24 Merkmal. Wir können die nicht anschreiben, wir können nichts machen.
 25
- 26 I: Und wie wird das eigentlich die Stelle, also das setz ich jetzt grad mit un-
 27 serer Hochschule in Verbindung, das wir zum Beispiel in unsrer Außen-
 28 stelle (-) ganz wenig Ahnung davon haben was das Campusbüro, das Aus-
 29 länderbüro macht, weil das halt einfach in Mittweida ist. Das und wir ha-
 30 ben da überhaupt keine Gelegenheit, wir haben da keine (-) Flyer oder
 31 sonst irgendetwas dazu, man könnte auf der Homepage mal schauen aber
 32 wie, wie, wie ist das hier eigentlich geregelt, das halt die Studenten wissen,
 33 ist das in so einer Einführungswoche oder so das man sagt es gibt die und
 34 die Stellen?
 35
- 36 G: Also es gibt eine Einführungswoche, da wird, schon so, grob gesagt. Dann
 37 gibt es so eine Erstsemesterbroschüre. Dann steht das dann auch irgendwo
 38 mit drin. Da ist es mit aufgenommen. Gut es gibt das Internetangebot. (-)
 39 Ähm es gibt es gibt jetzt hier nichts (unverständlich) zentral. Also bei uns
 40 ist es auch so, dass wir jetzt in den letzten Jahren, haben sich so über 400
 41 Personen an uns gewandt, das ist schon relativ viel. (-) Also wir haben
 42 jetzt nicht das Problem (unverständlich) und dann oben auch nochmal und
 43 es ist so, dass so unter mangelnder Bekanntheit leiden aber es ist, es liegt
 44 häufig am Begriff, weil natürlich ähm viele Leute würden sich niemals als
 45 behindert bezeichnen. Auch wenn die jetzt im sozialrechtlichen, rechtli-
 46 chen Sinne sind, da ist, da ist der Begriff an sich vielleicht schon proble-
 47 matisch, für sich. So aber jetzt sind nun diese ganzen Rechtsgrundlagen,
 48 sind alle auf (--) Behinderung ausgelegt und in der Prüfungsordnung steht
 49 aber immer Behinderung und chronische Erkrankung. (-) Immerhin. (--)

1 Also um sozusagen das weiterzumachen, aber das ist äh so die Studienbü-
 2 ros wissen es auch. Also da gibt es auch immer so eine Sitzung, wo die
 3 Studienbüros sich treffen. Da bin ich auch schon gewesen, also ich denke
 4 da wird (unverständlich) schon ganz gut. Aber Umgang ist mit solchen
 5 Themen natürlich auch sehr individuell. Also die, manche Leute möchten
 6 ja auch (-) versuchen sich auch einfach wirklich durchzuwursteln. Und
 7 sind oder sind teilweise auch stolz darauf. (-) (lacht) Ja das ist die Frage ob
 8 es, es ist die Frage weil zum Beispiel jetzt der Übergang zum Master, gibt
 9 es, geht ja häufig dann nach Note. Und dann kommt es oft, ja aber, ich war
 10 in meinem Studium nicht so gut, weil, und ich hatte das nicht und ich hatte
 11 das nicht und dann sagst natürlich, das ist erst einmal, ja aber hätten sie al-
 12 les haben können. (--) Ja wollte ich nicht. Und dann ist immer die Frage,
 13 wer hat denn jetzt da eigentlich entschieden? Da würde ich schon sagen,
 14 ok das sind alles Erwachsene. (--) Also das ist natürlich (--) wenn das jetzt
 15 jemand neu erwirbt, dann wissen, dann weis man natürlich, dass dauert ei-
 16 ne Weile. Aber wenn jetzt jemand zum Beispiel das schon, lange hat, dann
 17 muss man schon irgendwann sagen, ok dann ist, ist der Bewältigungspro-
 18 zess auch mal. (-) Das ist ja auch schwierig. (-) Also da so einen, so einen
 19 so einen Weg zu finden, (--) weil natürlich es gibt ja eine ganze Reihe
 20 Möglichkeiten. Es gibt beim Studentenwerk auch noch eine Beratungsstel-
 21 le, Studieren mit Handicap, äh die macht, die beraten zu Sozialleistungen.
 22 Insbesondere, also das ist relativ gut abgesprochen und die sind auch alle
 23 gut vernetzt. Also so dass es insgesamt ähm äh eigentlich die Studierenden,
 24 genügend Möglichkeiten hier haben irgendwo anzulanden. Es gibt
 25 dann noch einmal beim Master die Studentische Seite. (-) Also ich sag mal
 26 Angebot ist eigentlich genügend da. (--)

27
 28 I: Und ähm weil sie ja sagten das hauptsächlich ein Problem darstellt, dass
 29 sich jemand der zwar eine Beeinträchtigung, ein Handicap in irgendeiner
 30 Art und Weise hat, sich aber selbst nicht so bezeichnet. Ähm (-) werden da
 31 irgendwie auch manchmal Workshops veranstaltet, geht da irgendwie auch
 32 von den Studierenden vielleicht etwas aus, dass die untereinander, über die
 33 Thematik sich austauschen? Also unabhängig jetzt von dieser Informati-
 34 onswoche, den, den Flyern, das Angebot, dem Internetangebot, also ir-
 35 gendwie (-) also Tage oder Veranstaltungen während des Studiums,
 36 die noch einmal die Thematik Diskriminierung, die Thematik Studieren
 37 mit Behinderung, chronischer Krankheit irgendwie aufgreift? Gibt es so
 38 etwas?

39
 40 G: Nein, aber auch bewusst nicht. Also bundesweit ist es so, so auch im Er-
 41 fahrungsaustausch mit den Kollegen, also das Gruppenangebote (-) nicht
 42 gut genutzt werden. Weil (--) dort hinzugehen heißt ja sich zu outen. (-)

43
 44 I: Nein, also so war das jetzt nicht gemeint.

45
 46 G: Nein, nein. Ich meine aber so, ja äh Gruppen also angeboten sage ich mal,
 47 also Workshop also so Gruppenangebote, von der Hochschule (-) zu sol-
 48 chen Themen (Pause) werden nicht gut angenommen. Also wir haben ähm
 49 schon oft, wir haben schon oft bei so wirklich (unverständlich) Themen, wie

- 1 so Studiengebühren, wie die eingeführt wurden oder so, dann für die Be-
 2 schreibungsmöglichkeiten für Behinderte und chronisch Kranke und so, ja
 3 da kommen nicht viele Leute (--) die kommen alle einzeln. (-) Also das
 4 haben wir, haben wir schon und äh ich weiß das, wir haben das schon oft
 5 auch in (-) jetzt so hochschulübergreifend diskutiert. Das macht viel Ar-
 6 beit, (-) die kommen aber nicht. Und das liegt ganz stark an diesen, nein
 7 ich will dann lieber meins individuell besprechen und äh dann auch ir-
 8 gendwo hinzugehen wo man dann vielleicht weiß, ja wenn ich da jetzt
 9 hingehge heißt es ja und
- 10
- 11 I: Weil es ja so negativ besetzt ist.
- 12
- 13 G: Weils ja. So, das ist schon, also es ist schon wenn hier, wenn die Studie-
 14 renden dann hier sind, sind sie schon sehr offen. Also es ist jetzt nicht so,
 15 dass die sich nicht öffnen. Aber es ist nochmal so ganz wichtig ähm wie
 16 schreiben wir das, wie belege ich das äh wie kann man das so machen,
 17 dass sie sage ich mal ähm ja das die sich nicht so komplett ihre ganze Ge-
 18 schichte ähm outen müssen. Manche sind, also das ist natürlich nicht so
 19 einheitlich, aber äh solche Gruppenangebote würd ich jetzt einfach so sa-
 20 gen, von den Ressourcen her äh (-) das ist natürlich nicht wirklich effizient
 21 eingesetzt. Und äh solche Überlegungen müssen wir uns natürlich auch
 22 machen. Also wir machen ähm (-) das ist selbst bei Leuten mit ganz klassi-
 23 schen Behinderungen nicht so und ich bin ja selber stark sehbehindert (-)
 24 ich kann es aber auch verstehen, weil natürlich immer dieser Ansatzpunkt,
 25 sich immer über die Beeinträchtigung oder Behinderung jetzt zu definieren
 26 (--) ist das eine, also das ist ja so ähm (-) das ist oft so positiv besetzt, so
 27 Selbsthilfe und so. Aber es ist ja nicht nur positiv, weil dann sitzt man mit
 28 lauter Leuten zusammen, mit denen haben sie eines gemeinsam (-) sie ha-
 29 ben vielleicht die gleiche Behinderung. (lacht) Sie können sich natürlich
 30 trotzdem total blöd finden. Und äh ich selber bin jetzt äh auch so, dass ich,
 31 (-) ich mache noch so ein bisschen was ehrenamtlich, das ich sage, ok, ich
 32 mache so bestimmte Sachen. (-)Aber so auf dieses Stammtischwesen oder
 33 diese Sachen habe ich auch keine Lust. Also bin, bin ich ganz offen. Ich
 34 habe auch keine Lust mir jetzt einmal im Monat zum Stammtisch und
 35 dann(unverständlich) also das äh da bin ich eben äh das ist nicht so äh das
 36 das immer so gut ankommt, weil natürlich dieser Wunsch nach Normalität,
 37 der ist äh (--) dem steht das ja auch so ein bisschen entgegen. Und natür-
 38 lich hat man auch Leute mit denen man, darüber redet, was gibt es jetzt für
 39 Probleme. Aber das sind natürlich dann Leute, die haben dann die gleiche
 40 Beeinträchtigung oder eine ähnliche, aber man versteht sich halt auch
 41 sonst gut. Und dieser Ansatzpunkt zu denken (-) gehen sie mal da und da
 42 hin, da treffen sie so Gleichbetroffene, das äh (-) ja, was verbindet die Leu-
 43 te? (--) (lacht)
- 44
- 45 I: Ich meinte des noch ein Stück weiter gefasst, ich meinte nicht nur für die
 46 (-) Studierenden die in dem Falle (-) eine Behinderung selber haben, son-
 47 dern ähm ein Angebot für die gesamten (-) Studierenden. Also dieses
 48 Thema einfach in die, in die, in die, Sensibilisierung sozusagen für das
 49 Thema.

- 1 I: Ich dachte jetzt auch, also, ich kann, ich kann ihren Standpunkt verstehen
2 und habe jetzt auch gerade (-) darüber nachgedacht was, naja, eigentlich ist
3 das ja auch blöd (-) weil man (-) man, man lässt die Thematik sozusagen
4 wieder außen vor indem man es halt, indem man so etwas nicht anbietet.
5 Weil, also (-) es kann jemand der von der von der Sache keine Ahnung hat
6 (-) und der, der vielleicht dann auch irgendwelche blöden Kommentare
7 bringt, der kann natürlich auch nicht sein Wissen erweitern, wenn halt (-)
8 ihm das nicht wirklich einmal vor Augen geführt wird. Und nicht mit ir-
9 gendwie negativen Beispielen, von wegen, ich stell dir mal hier (--) 5 Be-
10 hinderte nebeneinander und du guckst die mal an und siehst mal wie das
11 ist, sondern indem mal halt einfach so (-) Bildungsarbeit, wie es so schön
12 heißt, halt einfach leistet. Aber das das natürlich ein riesen Aufwand ist, ist
13
- 14 G: Nein also das ist ja, das, diese Forderung gibt es ja immer. Aber auch da ist
15 es ja so, wenn man sich jetzt so (-) sozialpsychologische Erkenntnisse an-
16 guckt, das ist ja alles auch nicht so von Erfolg gekrönt. Also zum Beispiel
17 so auf so einer Informationsebene wäre ich eben vorsichtig. Also was wir
18 zum Beispiel machen (--) ähm und das zum Beispiel lohnt sich auch, in
19 Führungszeichen, wenn jetzt, hier einmal jemand (--) eine Behinderung
20 hat, also das jetzt jemand eben Autismus zum Beispiel, der studiert jetzt
21 ähm Mathematik (-) ähm dann vereinbare ich oft (-) mit Einverständnis
22 des Betroffenen, dann Gespräche, mit dortigen Strukturen, dem Studienbü-
23 ro und den Professoren und wir besprechen das dann sozusagen für diesen
24 Fall. Was kann es für Unterstützung geben, was hat er für Bedürfnisse,
25 aber auch hier diese Studienbedingungen, um die könnte es gehen. Und da
26 ist es häufig so, dass das (-) sehr positiv ist. Weil es ist dann konkret. Wäh-
27 rend so, diese eher so Sachen die so allgemeiner sind, da äh (-) da hab ich
28 (--) ich persönlich immer das Gefühl, dass die nicht so viel bringen. (-)
29 Weil das, das ist, das ist dann zu abstrakt (-) für die Leute. Also ja die wis-
30 sen dann, also was, was schon jetzt mittlerweile so ist, dadurch das es aber
31 auch in der Prüfungsordnung steht, jeder weiß, (-) es gibt Nachteilsaus-
32 leiche, es gibt das, es gibt das (-), die Botschaft ist, ok, das gibt es, dann
33 soll es auch genutzt und angewendet werden. Also (lacht) (--) äh die Bot-
34 schaft ist damit klar, aber davon äh sind die Leute noch nicht in der Lage
35 es natürlich anzuwenden. Trotzdem hat natürlich alleine das schon eine
36 Wirkung und ähm es ist auch mittlerweile so, dass durchaus mal Dozenten
37 oder Bereiche konkret nachfragen. Das war früher nicht so. Ich glaube das
38 hat eher zugenommen. Aber auch da ist es häufig so (-) die stellen die Fra-
39 gen auch nicht so gerne in der Gruppe (--) also sie haben die Angst, sie
40 drücken sich nicht politisch korrekt aus oder (Pause) darf ich das über-
41 haupt fragen oder ist meine Frage blöd. Und ich hab eigentlich bessere Er-
42 fahrungen mit eher so einer geschützteren Atmosphäre gemacht. Wo ich
43 dann auch sage, also wenn die sich dann nicht politisch korrekt ausdrücken
44 das korrigiere ich nicht gleich oder so (-) weil man damit das Gespräch
45 abwürgt. Sondern wichtig ist immer erst einmal das alles auf den Tisch
46 kommt und über auch (--) Bedenken oder Vorurteile (-) sonst kriegt man (-
47) kein Gespräch hin. Und dann ist das manchmal so, ja sagen sie mal, was
48 sollen die überhaupt arbeiten und wie soll das gehen oder so, dass würden
49 die in der Gruppe auch nicht sagen. Und kein Professor stellt sich hin und

- 1 sagt, wie soll denn der studieren, das kann ich mir gar nicht vorstellen. (-)
 2 Also das wäre auch mal die Frage, wen erreichen denn diese Gruppenan-
 3 gebote. Was wäre ihre These wer da so hingehet? Zwingen können sie kei-
 4 nen (--) da gehen immer die Leute hin.
 5
- 6 I: Ja aber diese Unsicherheit zeigt ja schon, dass ähm das es nicht äh falsch
 7 wäre (--) ähm dort (-) zu sensibilisieren und aufzuklären, um einfach (-)
 8 Unsicherheiten zu nehmen, um diesen Beratungs ähm prozess noch effek-
 9 tiver zu gestalten. Wenn die Professoren von vornherein schon wüssten (-)
 10 in dem und dem Fall kann ich natürlich das machen (-) dann weil (-) als
 11 Ansprechpartner ist natürlich äh sind sie natürlich hier in der Beratungs-
 12 stelle trotzdem noch ein Stück weiter weg (-) als vielleicht der Professor,
 13 der den Studierenden auch schon länger (-) kennt. Das ist eine Vermutung,
 14 nur eine These, kann auch genau andersherum sein, dass der eben äh sich
 15 gerade jemanden sucht (-) der ihn jetzt nicht aus dem Studienalltag kennt.
 16
- 17 G: Also ich würde so sagen, durch die Studienbürostruktur (--) also viel Bera-
 18 tung läuft (-) eher in den Studienbüros. Und bei den Studienbüros ist es so,
 19 dass ich mit denen auch ziemlich gut vernetzt bin. Die Lehrenden haben
 20 häufig so eine Tendenz sich eher so ein bisschen da rauszuziehen. Ähm (-)
 21 oder das nicht, eben nicht so in die Tiefe anzugehen, manche verweisen
 22 aber schon ganz konkret, also das finde ich schon einmal gut. Ähm Wir
 23 haben natürlich auch äh so etwas, so eine Qualifikation von Lehrenden,
 24 aber das ist eher so für Jüngere. Ich bin halt so ein bisschen vorsichtig. Das
 25 wird im Bereich Behinderung ja so unter Awarenessstraining oder so im, im
 26 internationalen Bereich diskutiert. Also so diese äh Ergebnisse über solche
 27 Sachen, also das bringt eigentlich nur etwas, wenn sie konkrete Kontakte
 28 mit den Personen haben. Also so rein (-) auf so einer Informationsebene
 29 das zu machen ähm das ist nach meinem Kenntnisstand auch wissenschaft-
 30 lich (--) nicht so abgesichert, dass man sagt da ist so die super Idee. Weil
 31 das ist dann häufig so ähm (-) ja ich mache ein Beispiel. Es gibt zum Bei-
 32 spiel, es gibt ja so, so teilweise so Handreichungen von Behindertenver-
 33 bänden, da steht dann so drauf, nicht so sondern so. (-) Das hat schon so
 34 natürlich manchmal seine Berechtigung weil sich ein Blinder ja gerne mal
 35 auf der andern Straßenseite wiederfindet, wo er gar nicht hin wollte, weil
 36 irgendwelche wohlmeinenden Leute äh ihn da hin gezerrt haben. (unver-
 37 ständlich) Trotzdem ist es ja so, dass der Effekt eigentlich größer ist, wenn
 38 mich jemand fragt, (unverständlich) was glauben sie denn, würden, wie
 39 soll ich sie denn jetzt behandeln? Sage ich, ja überlegen sie doch erst ein-
 40 mal (Pause) was ist denn bei uns so üblich. Also wenn jetzt, zum Beispiel
 41 bei einem Blinden, ist es bei uns im Kulturkreis üblich fremde Leute anzu-
 42 fassen? Nein. (-) Was bedeutet das, wenn ich jetzt einem Blinden gegen-
 43 überstehe? Ich fasse den nicht am Arm und ziehe ihn irgendwo hin son-
 44 dern ich frage erst einmal. So, damit ist ja schon sozusagen (-) das Haupt-
 45 problem gelöst und äh äh sowas können sie äh und das ist ganz schwer so
 46 etwas über Gruppen, weil keiner wird sich in einer Gruppensituation zu
 47 erkennen geben, dass er den am Arm gepackt hätte und ihn über die Straße
 48 gezerrt. (-) Und äh also das ist, das ist eben so mein Erleben. Oder wir ha-
 49 ben eine blinde Studierende, die studiert Islamwissenschaften, da muss

1 man auch arabisch lernen, das ist nicht ganz trivial wenn jemand blind (lacht)
 2 ist äh mit dieser Sprache. Und ja da haben wir dann auch im Fachbereich
 3 und das ist, haben längere Gespräche geführt und äh das geht auch gut und
 4 ich glaube, dass man um diese Arbeit im Einzelfall eben nicht drum herum
 5 kommt. Ich glaube, dass die eher effektiver ist. (--) Als wenn man jetzt
 6 sagt, 10 Leute vom Fachbereich hat und dann macht man so eine abstrakte
 7 Schulung. (--) Weil so haben wir dann mit dem Dozenten gesprochen und
 8 äh teilweise in Einzelgesprächen das ist arbeitsintensiv aber ich glaube
 9 nachhaltiger. Weil es geht ja auch darum, dass die dann mit der Person
 10 selber eine Lösung auch später suchen. Und meistens, meine Erfahrung ist,
 11 wenn es so läuft ähm (--) also gerade in der Studieneingangsphase, das es
 12 dann im Studium wenig Probleme gibt. Also wenn die einmal gut in Kon-
 13 takt sind, dann läuft das auch oft ganz gut. (-) Also das ist ähm (-) ähm in-
 14 sofern also ich würde auch sagen Sensibilisierung ist wichtig aber so wie
 15 man das macht, da gibt es, das ist nicht so leicht wie sich das (lacht) vor-
 16 dergründig, wie sich das vordergründig anhört. Weil natürlich manchmal
 17 auf solchen Schulungen die Leute das offen vor sich hertragen. Also zum
 18 Beispiel ich bin ja auch Sehbehindert, da wissen jetzt viele Sehbehinderte
 19 brauchen große Unterlagen (-) was nicht stimmt (-) viele Sehbehinderte
 20 brauchen das nicht. Und das führt dann dazu, dass wenn ich dann irgend-
 21 wo bin, dann krieg ich so eine Din A3 Tapete. Da bin ich immer, nein.
 22 Nein äh also A ist es dann sofort klar, B ist es so, ich kann die eigentlich
 23 gar nicht so gut lesen und die sind total unhandlich. Aber ich denke dann,
 24 naja jetzt haben die sich, wollten die sich Mühe geben (--) wenn ich jetzt
 25 sage, nein brauche ich nicht, geben sie mir bitte auch ein Din A4 Blatt,
 26 dann habe ich sozusagen, den maximalen Schaden (lacht) angerichtet.
 27 Meistens stecke ich mir dann noch verschämt ein Din A4 Blatt ein (-) und
 28 benutze dann das Din A3 Blatt. Aber verstehen sie, gelernt haben sie
 29 nichts. Durch und das ist oft so wenn man auf so einer reinen Informati-
 30 onsebene arbeitet. Sie sollten eigentlich lernen die Bedürfnisse abzufragen
 31 und nicht, was aber dann häufig passiert ist, zu sagen, ja die brauchen das,
 32 die brauchen das, die brauchen das und das ist eigentlich sind das auch
 33 wieder Stereotype, weil so läuft das nicht. (-) Und ich weiß das immer,
 34 weil ich das, diese Din A3 Nummer, das ist ja mein Standardding. Und äh
 35 oh Gott was mach ich jetzt äh natürlich weiß man, je nachdem wie es ist
 36 (--) äh wenn man dann sich als erstes meldet und sagt, nein ich brauche die
 37 nicht, dann ist die Stimmung aber richtig schlecht.

38
 39 I: Aber genau dafür wäre es ja auch äh schön, eine flächendeckende Sensibi-
 40 lisierung, eben nicht dafür (-) Umgang mit blinden Menschen, Umgang
 41 mit Sehbehinderung allgemein oder mit, mit äh gehbehinderten Menschen
 42 sondern (-) für dieses äh miteinander sprechen, also für diesen (--) norma-
 43 len Umgang (--) das wäre doch aber wiederum vielleicht auch sinnvoll an
 44 eine breite Masse.

45
 46 G: Ja, aber da ist jetzt die Frage, muss das wirklich Diskriminierung themati-
 47 sieren, weil ich würde mal behaupten, wenn jemand offen und sehr und gut
 48 geschult ist in Kommunikation (-) würde es hinkriegen. Also weil, meine
 49 Lebenserfahrung ist so es gibt einen Bereich wo es nie Probleme gibt, das

1 ist in guten Hotels. Warum?! Die sind auf Kundenorientierung geschult
 2 (unverständlich) (lacht) da gehen sie hin, ich bin Sehbehindert, ich habe
 3 folgendes Problem und können sie mir dabei helfen, ja das, da hüpfen alle,
 4 es klappt alles wunderbar und äh die sind ja nicht in Behinderung geschult.
 5 (--) (lacht) Die sind ja nur darauf geschult äh wie äh wie setze ich jetzt die
 6 Bedürfnisse um und wie frage ich die vernünftig ab. Und das geht wenn
 7 ich auf Dienstreise bin, das geht wunderbar. (--) Also das ist ja auch so, am
 8 Buffet oder was weiß ich jetzt, kann jetzt, (unverständlich) dann sag ich, ja
 9 können sie mir mal helfen und ich esse gern, das und die fragen, was wol-
 10 len sie denn, eher so oder so. Und äh das, deswegen ich finde immer äh al-
 11 so ich bin jetzt nicht in der Tiefe, in diesen sozialpsychologischen Er-
 12 kenntnissen bewandert, das was ich so weiß, ich glaube es ist nicht so ein-
 13 fach wie es oft gesagt wird. Also das man eher so, also so Schlüsselkom-
 14 petenzen schulen muss und gar nicht immer nur so (--) so, so sofort unter
 15 diesem Label (-) Diskriminierung. Sondern das man insgesamt mehr so
 16 guckt, also das einfach Leute sehr unterschiedlich sein können. (-) Und das
 17 vielleicht auch mal in so einer Gruppe da bewusst macht, in so einer x-
 18 beliebig zusammengesetzten Gruppe, da kann man ja locker hin-und her
 19 Kategorisieren. Es gibt ja manchmal auch Übungen (--) also wo man so
 20 ähm es gibt ja manchmal die Übungen, wo, wo das dann so bewusst ge-
 21 macht wird, nach irgendwelchen äh Non-Sense Kategorien (-) wo die
 22 Gruppe immer neu zusammengesetzt wird. Also ich hab zwar schon so ei-
 23 ne Beraterausbildung gemacht (--) über längere Zeit, da würde ich auch
 24 sagen, wenn jeder sowas durchläuft, das ist mehr wert als wenn er so (-)
 25 speziell was Diskriminierung was macht. Also deswegen ich bin, ich bin
 26 dem nicht abgeneigt aber ähm wir erleben ja auch immer wieder (--) äh da
 27 ist auch nicht so viel hilft viel. Sondern ich denke das müsste auch schon
 28 früher ansetzen, in der Schule. (--)

29
 30 I: Ich glaube es macht auch viel aus ob derjenige, der mit einer Behinderung
 31 oder Krankheit zu tun hat wie der hier auch (--) im Studienumfeld inte-
 32 griert ist, ich glaube das ist auch noch einmal ein ganz (-) wichtiger Punkt,
 33 weil sonst könnte es eventuell dort auch wieder zu Auseinandersetzungen
 34 kommen, wenn man zum Beispiel im 1 zu 1 oder 2 zu 1 Gespräch oder
 35 wie auch immer, ihm vermittelt (--) naja so und so könnten wir das jetzt
 36 die nächste Zeit machen, damit du dein Studium gut, durchbekommst und
 37 so. Und wenn aber die restlichen (-) Studenten in der Gruppe natürlich
 38 nichts davon wissen, die merken das ja auch, dass es da irgendwelche (--)
 39 ich will nicht sagen Vorteile, weil ein Vorteil ist es ja nicht, derjenige star-
 40 tet ja erst einmal sozusagen mit einem Nachteil und er wird ja nur auf das
 41 Maß 0 oder annähernd 0 gebracht. Also es ist ja nicht einmal ein Vorteil
 42 den er hat (-) aber da ist ja natürlich dann auch dort (--) von den (--)
 43 Mitstudenten anders aufgegriffen oder könnte ich mir so vorstellen das es
 44 so ist.

45
 46 G: Ja aber dafür ist es eigentlich wichtig, dass die Lehrenden, das zum Bei-
 47 spiel mittragen. Oder das Prüfungsamt weil das macht natürlich viel aus.
 48 Also das ähm und ähm ich hatte da zum Beispiel eine Studentin die für
 49 mich gearbeitet hat, die hat Mathematik auf Lehramt studiert, die hatte

1 wirklich das Problem ähm (-) die war sehr sehr gut in Mathematik und das
 2 haben die sehenden Studierenden nicht verstanden. (--) Wäre sie schlechter
 3 gewesen hätte sie es besser gehabt aber weil sie halt so gut war (--) Da
 4 sind wir wieder bei diesem Leistungsding. Hatte sie es, also sie hatte ja im
 5 Lehramt hat man ja noch andere Fächer, da war das nicht so, aber in Ma-
 6 thematik war das wohl ziemlich ätzend für sie. (-) Also das war natürlich,
 7 bei einer Blinden ist das leicht, die muss man, mit der muss man einfach
 8 nicht sprechen oder ansprechen oder so, also sie ist jetzt (-) nicht offen
 9 diskriminiert worden natürlich aber sie hatte auch nicht wirklich Kontakt
 10 da. (--) Aber die Professoren zum Beispiel waren alle sehr nett und haben
 11 das alles, also so. Also und, das ist natürlich, wir sind nicht dafür verant-
 12 wortlich was die anderen Studierenden machen oder so. Wir können im-
 13 mer nur, wenn sich einer daneben benimmt (--) dann kann man was ma-
 14 chen. Aber wenn das in so einem Grau so einer Grauzone ist äh dann
 15 kommt man da nicht ran. (-) Das heißt es ist natürlich äh (-) und ähm (-)
 16 für mich ist, ich habe nicht so eine abschließende Haltung dazu aber ich
 17 würde nicht immer so sagen, (--) mal so ein Training und (-) das wirkt,
 18 sondern ich glaube die Leute müssen wirklich äh (-) irgendwie auch die
 19 Erfahrungen machen. Und ich merke auch oft, jetzt wenn die es so im
 20 Kopf wissen, dass sie es nicht umsetzen können. (-) Also das ähm also
 21 auch durchaus aus eigener Erfahrung, weil die Leute, die sind irgendwie so
 22 darauf trainiert immer irgendwie eine Abweichung zu erkennen und (--)
 23 das nicht irgendwie mal zu hinterfragen sondern immer eher so mit Ableh-
 24 nung zu reagieren. (-) Also weil ja auch die meisten Sachen nicht sichtbar
 25 sind. (-) Oder umgekehrt, (--) äh ich glaube bei Personen mit Migrations-
 26 hintergrund immer irgendwelche völlig äh ich sage mal auf gut deutsch
 27 sau blöde Fragen zu stellen, so nach dem Motto wie lange sie schon in
 28 Deutschland sind und das sie ja gut deutsch können, also auch wenn sie
 29 hier geboren sind. Was (-) woran machen sie das fest? Am Aussehen. Das
 30 ist ja sozusagen äh auch nichts anderes als bei Behinderung. (--) Das ist ja
 31 für die auch ziemlich verletzend, die haben dann einen deutschen Pass und
 32 sind hier äh äh zur Uni gegangen und kriegen dann irgendwie immer sol-
 33 che blöden Fragen gestellt. (--) Das äh kann ich ja nicht nachvollziehen
 34 aber ich kann es mir gut vorstellen. Äh während es dann bei Behinderung
 35 dann eher so ein bisschen aber äh (-) das Verhaltensmuster ist natürlich
 36 immer da Gleiche. Und ich denke, dass da, die Schule natürlich einen Bei-
 37 trag leisten könnte. Die Uni kann es auch (--) zum Beispiel, man muss ja
 38 im Bachelorsystem diese na wie heißt das, allgemeinen berufsqualifizie-
 39 renden Kompetenzen erwerben. Aber ich glaube man muss wirklich dann,
 40 wenn man solche Trainings oder Sachen macht, wirklich sehr nah auch an
 41 den Studierenden ansetzen. Also das gar nicht mit so einem Label immer
 42 (--) das sich dann sofort immer alle anders verhalten. Wenn das heißt
 43 Workshop (--) irgendetwas mit dem Titel Antidiskriminierung, dann sind
 44 die Leute anders als wenn das ein Kommunikationstraining ist. Bin ich mir
 45 ziemlich sicher. (--) Und dann eher das so thematisch einfließen lassen.
 46 Also das wäre so meine Vorstellung, nicht so immer so unter diesem Be-
 47 griff alles so zu agieren. (-) Aber da machen wir jetzt ähm das ist natürlich
 48 auch eine Frage so (-) wirklich der Ressourcen. Also wir machen eher, wir
 49 sehen eher zu, dass äh also auch die Kollegin, dass wir, wir sind auch

- 1 wirklich gut vernetzt. Und machen auch oft so, wenn sich die Gelegenheit
 2 ergibt, dass auch wir selber wieder in Kontakt zu den Fachbereichen ge-
 3 hen, also wenn die irgendwas wissen wollen, dass wir dann auch wirklich
 4 aktiv sagen, ja, ich komme gerne vorbei, wir führen ein Gespräch, weil das
 5 natürlich für die auch wichtig ist. Das liegt aber auch zum Beispiel ja das
 6 aber wir ja selber auch noch einmal Repräsentanten für unsere Gruppe
 7 sind. Also ich zum Beispiel bin selber behindert und die Kollegin ist psy-
 8 chiatrieerfahren. Also das ist natürlich, so wir können das äh repräsentie-
 9 ren, ist dann ein bisschen, was nicht heißt, dass in solchen äh Positionen
 10 nur Leute arbeiten sollten, die, die das aus eigener Anschauung kennen.
 11 Also das ist nicht meine Haltung. Aber das ist äh (--) in manchen Situatio-
 12 nen glaub ich, dort ist es ganz gut aber es ist auch kein Allheilmittel.
- 13
- 14 I: Ja weil jeder Fall wieder ganz individuell ist, das ist klar und jeder fast es
 15 anders auf mit der (-) Problematik oder so mit der er (-) täglich klarkom-
 16 men muss, Das ist richtig.
- 17
- 18 G: Und ähm das ist äh also ich denke das ist äh das ist schon ziemlich schwie-
 19 rig. Ich würde sagen Sensibilisierung ist immer gut aber wirklich, die Fra-
 20 ge ist wirklich, wie. Also und über das wie lässt sich lang und kräftig strei-
 21 ten. Und äh ich finde was es da teilweise gibt, das überzeugt mich selber
 22 nicht im Augenblick. Also ähm und denke, dass man auch um diese indi-
 23 viduellen Auseinandersetzungen nicht drum herum kommt. Und hinzu
 24 kommt ja, dass sich die Gruppen untereinander auch durchaus diskriminie-
 25 ren. Das sind ja keine besseren Menschen. (--) Es wird auch immer gerne
 26 vernachlässigt. (lacht)
- 27 I: Das ist sowieso glaub ich bei der Thematik das Problem, dass niemand
 28 sich eingestehen will, das jeder (-) tagtäglich vielleicht diskriminiert. Oder
 29 nicht vielleicht, sondern das ist so.
- 30
- 31 G: Ja aber das ist vielleicht auch etwas beruhigend, also das ist natürlich klar,
 32 jeder also langt mal daneben und ähm und das ist äh so und das, das man
 33 nur durch ähm Also wir sind ja ein Studienstandort mit relativ viel, was in
 34 absoluten Zahlen trotzdem nicht viel ist, gehörlosen Studierenden. Das ist
 35 ja dann immer diese vermittelte Kommunikation und zum Beispiel die ge-
 36 hörlosen Studierenden, unterscheiden immer ganz stark in Hörende und
 37 Gehörlose. Da sage ich auch immer, Leute ihr mit euren scharfen Unter-
 38 scheidungen. (--) Das ist auch immer so. Und äh sind immer bei allen
 39 Problemen sehr auf sich fixiert, so aus meiner Sicht. Da sage ich auch
 40 schon einmal, nein, diese Probleme haben auch die, und die und die. Und
 41 ähm da ich nun stark sehbehindert bin und das nicht immer so gut zusam-
 42 menpasst, da passiert es also gelegentlich, dass sie auch schon einmal,
 43 einmal haben die so einen Artikel geschrieben, dann haben die irgendwie
 44 so ein Mindmap gemacht. Und in diesem Fall haben wir uns getroffen und
 45 da haben die das irgendwie so in hellorange gemacht und nur so paar
 46 dunkle Punkte. Da sage ich, ja das ist jetzt toll aber ich kann grad gar
 47 nichts davon lesen. (lacht) Das war dann den meisten total peinlich. Und
 48 äh ja da haben die nicht dran gedacht, ich sag, ja, nicht so schlimm, kann
 49 passieren aber äh überlegt mal bitte (--) ich könnte jetzt sagen ihr habt

- 1 mich jetzt gerade diskriminiert. Und wenn ich jetzt irgendetwas mache
2 ähm ähm das geht schon ziemlich schnell (--) und also das ist natürlich so.
3
- 4 I: Man nimmt die eigenen Maßstäbe oder die man so tagtäglich hat als
5 Grundlage und (unverständlich) zu Hause, ganz oft.
6
- 7 G: Das geht, also da ist jetzt keiner vor gefeit und ich glaube diese Erkenntnis
8 ist schon ganz wichtig und (--) meine Erfahrung ist auch so über die Jahre
9 wo ich das mache, es korreliert nicht mit bestimmten Fächern. Das ist ja
10 auch oft so eine Vorstellung, ja ich studiere, was weiß ich, wie bei ihnen,
11 Soziale Arbeit, da sind alle nett. Da sage ich immer, das würde ich jetzt
12 nicht unterschreiben. (lacht) ähm ich sage es kommt schon mehr auf die
13 Person an. Und ich sage natürlich gibt es Fachkulturen aber es ist nicht so
14 wenn man Theologie oder Soziale Arbeit studiert, dass man dann den
15 Himmel auf Erden hat und in andern Fächern ist es total blöd, weil das ein-
16 fach nicht stimmt. (-) Also häufig ist es so, das Professoren ganz fit sind (--)
17) die selber im privaten Umfeld Berührungen mit dem jeweiligen Thema
18 haben. Die sind oft (-) aus welchen Gründen auch immer, die haben das ir-
19 gendwie oft ganz gut drauf.
20
- 21 I: Die sind sensibilisiert.
22
- 23 G: Die sind sensibilisiert. Genau. (lacht) Das ist äh die sind sensibilisiert. Und
24 ähm (--) ähm so und das ist, die können ja in ganz unterschiedlichen Be-
25 reichen sein. (--) So und ich äh hab auch bessere Erfahrungen gemacht, mit
26 Leuten und deswegen liebe ich persönlich diese Fächer die eine sehr offe-
27 ne Kultur haben. So nach dem Motto, ja wo ist das Problem, zack, die brei-
28 ten dann von mir aus dann auch ihre Vorurteile aus aber dann kann man
29 auch reden. So wenn das, zum Beispiel ist das bei den Naturwissenschaft-
30 lern so, die dann so, ja so, zack, dann liegt das alles auf dem Tisch, kann
31 man es besprechen. Ja gut, ja dann machen wir das halt so. (lacht) ja gut
32 war dann jetzt wohl nicht so der Bringer was ich gesagt hab aber gut.
33 Das äh so, und ich denke diese es gibt nicht so diesen einen Königsweg.
34 Also ich finde es muss auch so ein bisschen so zur Kultur der Leute, der
35 Hochschule passen. (--) Und wir haben eben natürlich auch diese Fälle, da
36 komm ich nochmal auf mein Lieblingsthema positive Diskriminierung zu-
37 rück, wo natürlich die Betroffenen selber auch keine glückliche Rolle spie-
38 len. (--) Wo die auch mal Sachen fordern (--) ähm die eigentlich nichts mit
39 äh (--) Gleichstellung oder Antidiskriminierung zu tun haben. Sondern
40 können sie nicht das erlassen, können sie nicht das machen, mir geht es
41 doch so schlecht, ich bin doch so arm dran. Ähm (--) das gibt es glaub ich
42 auch bei allen Diskriminierungsmerkmalen.(--)
43
- 44 I: Wo die sich versuchen die eigene Einschränkung dann (--) zu Nutze zu
45 machen und sowas.
46
- 47 G: Genau. Ja ne, das ist auch menschlich. Also das will ich jetzt auch nicht
48 verurteilen aber es ist so (--) oder auch wo dann, auch schon einmal ähm (-
49 -) Professoren wirklich deutlich übers Ziel hinaus schießen. (-) Also das

1 ist so äh sozusagen ja, ja, der ist ja so arm dran und da hab ich jetzt mal bei
2 der Benotung, ich sage, das sollten, mussten sie nicht, sie sollen einfach
3 den Nachteilsausgleich gewähren und es gibt behinderte Studierende die
4 sind gut und manche sind schlecht. Und bei den Nichtbehinderten ist das
5 auch so. Und es gibt welche die fallen durch und andere fallen nicht durch.
6 Das ist äh (-) äh man kann jetzt nicht sagen, weil die behindert sind, dürfen
7 sie nicht durchfallen. (--) äh das sind ja eben wie gesagt, keine besseren
8 Menschen. (-) Und das ist (-) schwierig oft, finde ich. Also die und dann
9 sind die auch enttäuscht weil die sich ja so als Gutmensch (-) gefühlt ha-
10 ben. (Pause) Also es hat ja auch oft sowas von (--) also nett sein und was
11 geben, da ist ja auch oft eine Hierarchie drin. (-) Und ich hab auch
12 manchmal die Erfahrung, dass Studierende, die ich selber so als sehr (-)
13 gut mit ihrer Beeinträchtigung umgehend, wahrnehme, das die sogar mehr
14 Schwierigkeiten haben, die können ihren Bedarf klar erläutern und sich
15 aber auch abgrenzen wo sie sozusagen gut klarkommen. Und das ist nicht
16 immer so, dass die so gut wegkommen. Weil sie einfach dieses Klischee
17 nicht so gut erfüllen (-) vom Behinderten (-) dem man zum Beispiel helfen
18 muss. Also das hat ja mit der Behinderung, wird ja dann oft so, mit Hilf
19 mir doch mal assoziiert, da muss ich jetzt mal was Gutes tun. (-) Während
20 und und das fällt mir manchmal auch auf. Also das so die eher ei bisschen
21 mehr Schwierigkeiten haben. Was man ja eigentlich nicht äh ist ja eigent-
22 lich erst einmal nicht, auf den ersten Blick nicht erklärbar. (--) Aber wie
23 gesagt, dass Projekt hat zu all diesen Dingen noch nicht so viel geleistet.
24 (lacht) Ich bin auf die Indikatoren gespannt. Und ähm was ich glaub ich
25 insgesamt äh problematisch finde bei diesen Themen ist, das im Moment
26 so ein Hang ist, so ganz viele Einzelmaßnahmen zu machen und ich glau-
27 be, dass man so wirklich mehr so auf die Strukturen (-) gucken muss. (-)
28 Also ist, wie ist das Strukturell abgesichert und ähm das man sich jetzt
29 nicht in dutzenden von kleinen Maßnahmen ergeht sondern wirklich auch
30 mal so eine Art, ja so eine Art Grundlinie hat. Worauf man sich, worauf
31 man sich verpflichtet. Und dann äh zum Beispiel bestimmte Sachen, die
32 sind ja für alle Studierenden gut. Also auch wirklich nochmal den Blick
33 darauf wendet, brauch ich jetzt wirklich so viele Ausnahmeregelungen, für
34 die und die Gruppe, sondern sag ich vielleicht eher, ich möchte (--) ja ich
35 mache es insgesamt flexibler. Zum Beispiel das Studium, dann brauch ich
36 nämlich auch nicht so viele Ausnahmeregelungen. (--) Also so mal, nur
37 mal so als Beispiel. (-) Also wenn ich zum ähm es gibt, wir haben Fächer
38 da kann man sich die Prüfungsform aussuchen, so also da gibt es dann, in
39 der Prüfungsordnung steht vielleicht man kann eine Hausarbeit oder eine
40 Klausur schreiben oder eine mündliche Prüfung machen. Dann habe wir ja,
41 da haben wir ja weniger Nachteilsausgleiche in der Regel (--) als wenn (--)
42 da steht (--) da wird eine Klausur geschrieben. (--) Und ich finde nur dann
43 kann man es sozusagen produktiv nutzen, weil es gibt ja vielleicht auch
44 andere Studierende (--) die machen lieber das eine oder was anderes. (--)
45 Also jetzt muss ich gerade gucken, was wollt sie noch alles wissen?

46
47 I: Was vielleicht noch interessant wäre, sie haben vorhin gesagt, ihre Kolle-
48 gin und sie sind (--) ziemlich gut vernetzt. Vielleicht gab es dadurch durch

- 1 das Projekt eventuell ähm neue Vernetzungen, Kooperationen vielleicht
2 auch mit den Universitäten, die sich noch an dem Projekt beteiligen.
3
- 4 G: Nein im Bereich Behinderung war da noch...
5
- 6 I: Waren sie wirklich nur die Einzige?
7
- 8 I: Nein da war noch die medizinische Hochschule Hannover. Aber Medizin
9 ist im Bereich Studium ein Sonderfall, weil Medizin ähm äh durch eine
10 bundesweite Akrobationsordnung ja im wesentlichen geregelt ist. Also in
11 Medizin sind die Bedingungen wirklich oder die Gestaltungsspielräume
12 deutlich anders als in allen andern Fächern. Und äh es ist natürlich eine
13 medizinische Hochschule (lacht) und auf Medizin festgelegt. Und der Kol-
14 lege war ganz stark aus dem Bereich der Mitarbeiter. (--) So, das es da
15 nicht so viele Berührungspunkte gab. Also Behinderung war jetzt nicht so
16 (-) war jetzt wirklich nicht so im Fokus. Was ja auch schon einmal eine äh
17 aus meiner Sicht eine Aussage ist. Und ähm (--)
18
- 19 I: Uns ist aufgefallen, die regionale Verteilung (-) der beteiligten Hochschu-
20 len, schließt schon einmal Ostdeutschland gewissermaßen aus.
21
- 22 G: Nein es war doch Cottbus.
23
- 24 I: Cottbus und Erfurt, ja. Aber wenn man die restlichen (--) Standorte sieht
25 ist da ja schon eine Gewichtung (-) zu erkennen. Also wir haben jetzt, wir
26 haben es einfach daran erkannt, wo könnten wir denn Interview führen, wo
27 könnten wir hinfahren, also rein an der Strecke (-) ist uns halt aufgefallen
28 (--) im Umkreis (lacht) wäre Erfurt gewesen (unverständlich) und Cottbus.
29 Und der Rest war echt in (--) In Sachsen war gar nichts. Das ist halt auch
30 so eine Frage die wir uns gestellt haben, was ist der Hintergrund gewesen?
31 Also
32
- 33 G: Gut wobei bei 10 Hochschulen is das natürlich mit einer regionalen Vertei-
34 lung schwierig. Also die ähm
35
- 36 I: Ja aber zum Beispiel Nordrheinwestfalen (-) die haben 3 oder 4 Hochschu-
37 len, Köln
38
- 39 G: Ja aber wissen sie wie viele Einwohner Nordrheinwestfalen hat?
40
- 41 I: Aber wenn sie dann jetzt auch noch sagen, dass das
42
- 43 G: Also das muss man sich, das muss man eben auch sehen. Das ist äh ich
44 komme ja nun aus Nordrheinwestfalen, Nordrheinwestfalen hat irgendwie
45 so viele Einwohner, mehr Einwohner als ganz Ostdeutschland. Also das ist
46 ähm das ist natürlich so ein bisschen zufällig auch. Also weil ich mein ja
47 Hamburg und, und Kiel (--) also der Norden, wer ist denn noch aus dem
48 Norden drin? (-)

- 1 I: Also Berlin relativ im Norden.
2
- 3 G: Ja. Also das würd ich jetzt zum Beispiel bei diesem Projekt jetzt wirklich
4 nicht überbewerten, von der allgemeinen Verteilung her.
5
- 6 I: Das ist mir nur gerade noch eingefallen, weil sie ja sagten, dass Behinde-
7 rung so als ähm Diskriminierungsmerkmal eigentlich (--) nicht so reprä-
8 sentiert ist (-) wie die andern Schwerpunkte. Da ist mir das halt nochmal
9 aufgefallen. Das wir das zumindest so wahrgenommen haben. Da werden
10 sie sicherlich recht haben, dass das mit den...
11
- 12 G: Was in Ostdeutschland einige Hochschulen gibt, die in dem Bereich
13 durchaus gut aufgestellt sind, also die sind jetzt nicht bei dem Projekt da-
14 bei. Das war das was ich eingangs sagte. Ich glaube so, dass die Leute
15 sich, wenn die sich beteiligt haben eher so diese Genderperspektive und
16 solche Sachen im Blick hatten. (--) Also das wäre so meine These aber das
17 ist jetzt natürlich ein bisschen heikel, das ist mir auch klar. Weil keiner
18 wird sagen, nein, nein Behinderung interessiert uns nicht.
19
- 20 I: Aber im Zusammenhang mit dem Gesetz und diesen vielen Merkmalen,
21 wäre es natürlich auch vom wissenschaftlichen Interesse (--) gibt es ja
22 nichts Besseres als, als wenn da eine Vielfalt gewesen wär.
23
- 24 G: Aber das war ja auch lange umstritten, ob Behinderung in das Gesetz
25 kommt. Also von der Historie her. Das war ja nie sicher, also das hatte die
26 EU nicht unbedingt vorgegeben und es hat ganz heiße Diskussionen darü-
27 ber gegeben, politisch im Vorfeld.
28
- 29 I: Das war ja sowieso n sehr oberflächlich (-) das was die Richtlinien warn
30 von der EU. Das waren ja glaube ich nur 2 oder 3 Merkmale, die da ei-
31 gentlich rein sollten (unverständlich) noch ein bisschen nachlegen. Und
32 trotzdem hat es ja jedes Land zum Beispiel, dann doch (--) bisschen
33 anders gemacht. Also wenn man sich mal USA, Großbritannien und so an-
34 guckt, wie die (-) teilweise schon fortschrittlich gegenüber jetzt auch
35 Deutschland sind. Ich hab mir jetzt mal angeschaut, wie die Verteilung der
36 Mitarbeiter ist an den (--) an den Antidiskriminierungsstellen des Bundes
37 oder des jeweiligen Landes (-) Wie viele hatten wir, was hatte ich gesagt?
38 17. 17 Mitarbeiter stand da und Großbritannien zum Beispiel 500.
39
- 40 G: Ja wobei man, eben man, wobei man, also, immer ein bisschen gucken
41 muss äh was ist das, also die haben ein anderes Verständnis von Antidis-
42 kriminierung und fassen da sicherlich Sachen drunter, die bei uns in
43 Gleichstellungsbüros oder so (-) dann abgehandelt werden. Also da bin ich
44 immer bei so äh es ist sicherlich so, dass die USA und Großbritannien da
45 (--) äh in vielen Bereichen Vorreiter sind. Aber auch da äh ja, das hat teil-
46 weise denke ich, auch ganz konkrete historische (-) ähm ganz konkrete his-
47 torische Gründe. Ähm das ist echt total schwer zu vergleichen aber die ha-
48 ben einfach so einen anderen Blick auf äh solche Themen, die wie

1 Diskriminierung, weil die das mehr so bürgerrechtsorientiert sehen und in
 2 Deutschland ist das eher immer so im Sozialbereich verankert, was aber
 3 eigentlich nicht richtig ist. Es ist ja eigentlich so eine (---) gesamtgesell-
 4 schaftliche Geschichte, die eigentlich auch nicht ins Sozialministerium ge-
 5 hört, wo sie aber bei uns immer irgendwie ja ist. Also ähm und das hat na-
 6 türlich ganz konkrete, das ist historisch immer so in der Sozialpolitik ver-
 7 ankert und eigentlich ist das nicht richtig und in andern Ländern ist das so-
 8 zusagen von vornherein so historisch so ein bisschen anders äh (-) ich sage
 9 mal ein bisschen anders eingetütet. Und ähm ich glaube, dass das daran
 10 viel liegt. (--) Also das ist ähm um natürlich die ganzen Gesetze alleine
 11 machen es nicht. Das muss man eben auch sehen, Deutschland hat (--) im
 12 Bezug auf Behinderung ja eine ganze Reihe Gesetze aber das nutzt alles
 13 nichts, wenn das nicht umgesetzt, wenn das nicht umgesetzt wird äh und
 14 gelebt wird. Und ich denke so ist das in Bezug auf diese anderen Merkma-
 15 le auch, weil wenn man dann schon wirklich guckt, bestimmte Gruppen
 16 sind halt massiv unterrepräsentiert (-) in äh in äh aber das betrifft dann na-
 17 türlich auch die soziale Herkunft. (lacht) Das ist ja (unverständlich) keine
 18 Gruppe exklusiv (--) dieses Problem, sondern äh (--) das korreliert natür-
 19 lich dann auch mit solchen Faktoren ganz scharf. Und das sieht man ja
 20 auch an der Studierendenschaft (-) und eine Studierendenschaft ist ja nicht
 21 repräsentativ (--) so gesehen. Also das ist äh und wenn man jetzt harten
 22 Numerus Clausus zum Beispiel hat, dann findet ja nochmal eine Selektion
 23 statt, dann werden ja solche Merkmale noch mehr nivelliert. Also bei uns
 24 ist das zum Beispiel so, dass wird bei ihnen nicht so sein, bei uns ist ja ei-
 25 gentlich alles zulassungsbeschränkt. (--) Also bei uns haben sich 53000
 26 Leute beworben (-) im letzten Jahr (--) auf ungefähr 6000 Plätze. (---)

27
 28 I: Das ist eine ganz schöne Summe. (-) Aber es ist ähm ist das eine besonde-
 29 re, ist das jedes Jahr ungefähr die gleiche Zahl oder ist das?

30
 31 G: (unverständlich) Aber wir haben immer also diese ähm es gibt ähm in, in
 32 Deutschland sind glaube ich die Hälfte aller Studiengänge zulassungsbe-
 33 schränkt. Und so die Großstädte wie Berlin und Hamburg und so, die sind
 34 einfach extrem nachgefragt, das liegt aber an den Städten und nicht weil
 35 die Hochschulen so toll sind. (--) äh das ist zum Beispiel in Potsdam ge-
 36 nau so, also in Brandenburg äh weil Potsdam ja so schön nah an Berlin
 37 liegt (-) und ansonsten haben die brandenburgischen Hochschulen äh die
 38 üblichen Probleme, in Potsdam ist es aber nicht so. Und ähm das liegt, das
 39 spielt natürlich auch noch einmal eine Rolle. (--) Also da kann auch noch-
 40 mal so eine gewisse Selektion stattfinden, andererseits hat Hamburg zum
 41 Beispiel beim Thema Migration, die haben die Schülerzahlen halt, die Abi-
 42 tur machen wirklich massiv gesteigert, wohl (--) das ist ihnen irgendwie
 43 gelungen. Das zeigt sich dann natürlich sukzessive an der Hochschule. (-)
 44 Das muss man sehen. Aber gut, ich versuch nochmal, ich kann die Fragen,
 45 ich kann die immer so schlecht überfliegen. Also im Projekt ist nicht so
 46 viel passiert, das muss ich ihnen leider sagen.

47
 48 I: Das ist auch eine Auskunft, also es ist ja (---)

- 1 G: äh und ich kann jetzt auch nicht sagen, dass das so viel (-) weil ich nicht
 2 das Gefühl hatte, auch in dem Projekt nicht, dass das jetzt für Behinde-
 3 rung, (Pause) dass das jetzt so spannend war, für die anderen. (--)
 4
- 5 I: Das ist in Ordnung, das ist äh die Aussage eben. Was ähm (--) unabhängig
 6 davon vielleicht noch interessant wäre, wenn sie (--) jetzt die gesamte
 7 Hochschule oder Universität, es ist ja eine Universität, Hamburg, sehen. (--
 8) ähm was hier besonders gut läuft und was vielleicht äh für andere Hoch-
 9 schulen (-) gut wäre. Beziehungsweise ich hatte ja eingangs, oder äh wir
 10 wollen ja, gucken, was für Programme gibt es an den Hochschulen, was
 11 klappt gut und (--) äh so Überlegungen anstellen, (--) in welche Richtung
 12 man denken sollte, wenn man vorhat auch so in die Richtung was zu in-
 13 stallieren an einer Hochschule.
 14
- 15 G: Also ich glaube was wirklich wichtig ist, ist was gut ist, also wir haben
 16 sehr umfassend als Hochschule verankert (--) äh im Bereich des Hoch-
 17 schulzugangs, also das es hier auf, es auf jeder Ebene Nachteilsausgleiche
 18 gibt. Ähm da könnte ich ihnen gleich noch eine Abbildung zeigen, dass ist
 19 äh nicht so ganz leicht zu durchschauen, dieses Zugangs- und Zulassungs-
 20 recht. Äh das ist glaube ich relativ gut, das haben viele Hochschulen nicht.
 21 Ähm und wir beraten natürlich auch die Studienbewerber, (--) dazu und
 22 entsprechend. äh dann habe wir so einen Bereich äh (-) na also was jetzt
 23 Modifikation von Studiums- und Prüfungsbedingungen angeht, obwohl
 24 wir so ein riesen Laden sind, würde ich sagen läuft das ziemlich gut, weil
 25 es (-) wirklich gut strukturell abgesichert ist und weil wir auch einen brei-
 26 ten (--) Behinderungsbegriff haben. Also bei uns sind zum Beispiel, wenn
 27 man so eine Kategorie nimmt, wie schwerbehindert, bei uns ist so ein rela-
 28 tiv geringer Prozentsatz der Studierenden (--) hat diese amtliche Anerken-
 29 nung. Weil wir darauf keinen Wert legen. Also irgendwie hat er auch nicht
 30 so eine hohe Aussagekraft, also wir haben da einen relativ breiten Begriff
 31 und es ist, hat sich insgesamt so ein bisschen eine Kultur entwickelt, eher
 32 so problemorientiert vorzugehen, also wenn jemand wirklich Probleme
 33 hat, ihn auch wirklich in die Beratung zu schicken. Irgendwie, jetzt weiß
 34 ich nicht, dauerhaft immer da raus zu helfen oder zu sagen, ok, wenn du
 35 mal halt in eine schwierige Situation kommst, dann gucken wir mal, mit
 36 welchen Instrumenten wir dich dann wieder raus kriegen. (--) Also das ist
 37 glaub ich relativ etabliert. Im Bereich Behinderung haben wir sicherlich
 38 aufgrund unseres Gebäudebestandes Probleme was die bauliche Seite an-
 39 geht, das ist auch kein Geheimnis. (lacht) Bei so vielen Gebäuden ist das
 40 aber auch nicht leicht da (unverständlich), einen guten Zustand herzustellen.
 41 Ähm (--) das ist im Bereich Behinderung sicherlich n Problem. Also
 42 so auf dieser individuellen Ebene, so Studien-Prüfungsbedingungen ist es
 43 sehr gut. Was natürlich so andere Dinge angeht (-) äh haben wir einfach
 44 eine, haben wir zum Beispiel beim baulichen wirklich schlechte Startbe-
 45 dingungen, auch immer (--) gehabt. Wenn sie so viele Gebäude haben (-)
 46 so eine neugebaute Hochschule (-) ziemlich jung (lacht) hat es da deutlich
 47 leichter (--) als wir mit unserem ganzen alten (Pause) also es ist teilweise
 48 mit diesen alten Gebäudebeständen, das ist aber auch an Hochschulen die
 49 so ähnliche Gebäudebestände haben, auch durchaus vergleichbar.

1 Die haben natürlich bei (-) Barrierefreiheit alle mehr zu tun. Und das Bau-
 2 en ist einfach schwierig, bauen ist auch wieder stark durch das Land ge-
 3 prägt. Also Bauen ist hier sicherlich ein Problem. Wenn man das jetzt eben
 4 auch als Diskriminierung sieht. (--) Das ist ähm (-) also aber das mit dem
 5 Studium-Prüfung also da glaube ich, das läuft wirklich ganz gut. Und wir
 6 haben eben auch diese Gruppe psychisch Erkrankte, die ja eine große
 7 Gruppe ist bei den Studierenden (-) relativ offensiv ja angegangen und das
 8 haben, das hat schon begonnen, so 2000. Also, es ist jetzt, es ist dann auch
 9 vor einiger Zeit jetzt in Regelangebote überführt worden. Das ist eben aus
 10 diesem Projektstadium raus. (-) ähm was der Uni Hamburg sicherlich eher
 11 sag ich mal in der öffentlichen Wahrnehmung schadet, weil heute so viel
 12 nach, auf (unverständlich) Projekte geguckt wird. Also wir haben es sozu-
 13 sagen mehr Regelangebote in dem Bereich. Also mit festen unbefristeten
 14 Stellen. (--)

15
 16 I: Was ja aber im Endeffekt, sehr positiv

17
 18 G: Ja, ja aber das ist so, wenn sie so gucken wonach geguckt wird äh (--) dann
 19 guckt, wird immer gerne auf diese Projekte geguckt aber bei uns sind das
 20 eben keine Projekte mehr. (unverständlich) es sind feste Stellen aus dem
 21 Stellenplan. (-) So und ähm (--) meine These ist schon, dass das so ein
 22 bisschen kulturverändernd so ganz (Pause) ganz langsam wirkt, weil natür-
 23 lich diese Dinge dann auch automatisch bekannter werden. (--) ähm an die
 24 Lehrenden ranzukommen halt ich, aber so aus meiner Sicht, eben nach wie
 25 vor für schwierig. Also jetzt mal unabhängig von unserer Hochschule, ich
 26 hab mir mal so Parallelen nachgedacht äh das ist äh (--) einfach nicht so in
 27 deren Fokus. (--) Also ich glaub das Lehrende insgesamt natürlich nicht
 28 immer, sich so tief mit ihren Studierenden beschäftigen. (--) Und ähm und
 29 es gibt natürlich jetzt im Bereich Behinderung auch nicht so viele Vorbil-
 30 der. Also die so öffentlich (-) präsent sind. (-) Ich glaub das hat eben auch
 31 eine große Wirkung. (--) Ich kann jetzt gar nicht so viele Einzelsachen
 32 aufzählen, weil ich das äh immer so ungern verteile.

33
 34 I: Nein das ist in Ordnung, also, grade der Punkt ähm das es in die (--) Voll-
 35 stellen übergegangen ist, das ist ja auch ein ganz ganz wichtiger.
 36 Also bei uns war es so, dass wir schon überlegt haben wie wir das dann
 37 auch äh (--) wirklich an die Hochschule irgendwie reinbringen. Und wenn
 38 das hier gelungen ist, ist es ja, ist es ja super. Über das Projektstadium hin-
 39 aus oder das beginnt halt damit, deswegen ist auch unser Ansatz erst ein-
 40 mal zu gucken

41
 42 G: Nein, das ist auch keine Kritik aber das ist oft so, wenn dann so Musterbei-
 43 spiele gesucht werden. Das hat jetzt auch die, hat jetzt äh auch die Anti-
 44 diskriminierungsstelle letzten Endes gemacht. Also die haben sich bei uns,
 45 also das Ziel ist so eine Art (--) äh Good Practise Band geben, was haben
 46 sie sich natürlich rausgesucht, nicht die haben sich das Regelangebot be-
 47 tont, das wäre ja unsere Stärke, sondern sie haben sich so ein, ich hab so
 48 ein drittmittelfinanziertes Projekt, für die äh hörgeschädigten Studieren-
 49 den, das haben sie genommen. Ich sage, ach ist ja wieder super. (lacht)

- 1 Also das ist genau immer dieses Denken und wie gesagt, nein anstatt mal
 2 zu sagen, ja da sind die Strukturen in Ordnung, das ist sozusagen relativ
 3 flächendeckend. Was ich jetzt sagen würde, das ist das Gute, nein haben
 4 die sich natürlich wieder 2 Gruppen rausgesucht, nämlich ähm ähm dieses
 5 äh Projekt, was ich hab für die Gehörlosen, was noch nicht ähm was eben
 6 noch kein Regelangebot ist. Ähm und als, als Best Practise und dann natür-
 7 lich noch das für die psychisch Erkrankten, weil sie da nicht gepeilt haben,
 8 dass das schon n regelangebot ist, sage ich jetzt mal böse. Wobei das ist,
 9 äh das ist, so und das ist immer die Frage, ist es wirklich sinnvoll wenn ich
 10 so ein Projekt mache, mir jetzt wieder Teilgruppen rauszusuchen sondern
 11 ich hätte mal eigentlich erwartet, dass sie sagen, ich kenn jetzt nicht die
 12 andern Beispiele, dass die jetzt mal sagen, ne äh das hier dieser strukturelle
 13 Aspekt mal betont wird. Das wäre mir ehrlich gesagt lieber gewesen. Es ist
 14 jetzt ja schön, dass diese beiden Sachen da drin stehen aber (--) wenn ich
 15 jetzt die Stärke beschreiben würde, würde ich sagen, es ist alles gut, das es
 16 eben etabliert ist und würde jetzt nicht eine Gruppe so raus greifen wollen.
 17 (-) Das äh wäre eigentlich nicht so in meinem Sinne. Aber das haben sie
 18 natürlich gemacht. (lacht)
 19
- 20 I: Naja es ist leichter zu adaptieren auf andere Modelle (--) so ein Projekt
 21 irgendwo, anstatt irgendwo durchzusetzen als Standard ist es wichtig über-
 22 all diese Regelstellen einzuführen. Und es sagt sich ja leichter, ja die Pro-
 23 jekte sowas könnte man mal machen. Aber die Forderung sollte wirklich
 24 lauten dann diese Regelstellen zu schaffen.
 25
- 26 G: Ja und die auch natürlich auszustatten, dass die arbeiten können (--) also so
 27 oder auch mit Rechten. (Pause) Also äh nur das, weil ich glaube diese
 28 Kontinuität ist eben wichtig. Und es ist vielleicht auch eine gewisse perso-
 29 nelle Kontinuität wichtig. Wenn die da alle (unverständlich) lang jemand
 30 neues auch jetzt haben, dann haben sie ja auch immer, die muss sich im-
 31 mer wieder, die Person muss sich immer wieder neu einarbeiten, neu ver-
 32 netzen. (-) Also (--) und äh und ich denke, das ist äh also das kommt (--)
 33 ich kenne jetzt den End, ich kenne nicht den Bericht der da zum Schluss
 34 rauskommt. (--) Aber ähm und was ich eben glaube, das ist vielleicht für
 35 sie als Studierende schwierig, ich glaub, dass diese Wirkung dieser Dinge
 36 äh also das man da wirklich in sehr langer Perspektive denken muss. (--)
 37 Also ich sage mal um dieses (-) psychisch Kranken dingfest zu machen,
 38 das hat auch fast 10 Jahre gedauert. (---)
 39
- 40 I: Das ist äh ein wahnsinnig langer Zeitraum.
 41
- 42 G: Ja, trotzdem gibt es kaum andere Hochschulen, die sowas haben obwohl
 43 alle zur damaligen Zeit sind relativ viele Projekte gestartet. (--)Das ist, ja
 44 also nicht, das, aber so, das ist wirklich und das ist eben, das ist als Spezi-
 45 alangebot, also speziell diese Zielgruppe anspricht und dann auch relativ
 46 gut natürlich mit den psychiatrischen Kliniken hier in der Region vernetzt
 47 ist. Also das gehört dann alles mit dazu und das bauen sie nicht mal eben
 48 auf. Also das muss ja auch so, also das hängt ja dann doch immer von

1 Menschen ab, das die sich so ein bisschen kennen. Also so mal als Bei-
 2 spiel. Oder bei den ähm (--) Und deswegen finde ich es immer schwierig
 3 so bestimmte Gruppen, so ganz (-) hervorzuheben. (-) Und das dauert (--)
 4 ganz lange, also ich hatte die Woche erst eine Einladung ins Uniklinikum,
 5 die haben so eine Ambulanz für chronisch entzündliche Darmerkrankun-
 6 gen, was auch viele Studierende haben. Ne ganz versteckte aber sehr mas-
 7 siv wirkende Erkrankung. (unverständlich) Und die haben ähm und dann
 8 haben sie auch gesagt, ja sie wollen sich jetzt auch mal in Hamburg besser
 9 vernetzen und sind immerhin schon einmal auf die Idee gekommen jetzt
 10 auch mal bei der Hochschule zu gucken. (lacht) So und äh weil es nämlich
 11 jetzt ein bisschen Druck in es äh wir haben so, in Hamburg so, da gibt es,
 12 Drittmittelprojekt, das sich die Versorgungsstrukturen für psychisch Kran-
 13 ke besser vernetzen. Und äh das dauert eben lange und deswegen denk ich
 14 lohnt es sich vielleicht weniger Geld in Projekte sondern insgesamt viel-
 15 leicht ein bisschen weniger Geld auszugeben und eher gleich in Regelan-
 16 gebote zu gehen. Also das (--) glaube ich ist einfach nachhaltiger. Um mal
 17 dieses andere neudeutsche (lacht) Schlagwort zu benutzen. So und bei Di-
 18 versity passiert jetzt letzten Endes wieder das was immer passiert, da wird
 19 jetzt alles zusammengeklaut was man so hat (--) und das ist dann Diversi-
 20 ty. (--) aber Mittweida glaub ich hat irgendwas zum Thema Behinderung,
 21 da hab ich einen richtig langen Text gefunden.

22
 23 I: Das ist glaub ich beim Campusbüro. Die Frau Dinnebier. Also wir haben
 24 auch eine verantwortliche (--) für diesen Bereich sage ich mal. Welche,
 25 was dann genau ist...

26
 27 G: Ja wobei man da auch fair sein muss. Ne kleine Hochschule, die kommen
 28 einfach nicht auf so Zahlen. Und natürlich bestimmte Kompetenzen bauen
 29 sich nur auf wenn sie auch eine ähm (--) eine gewisse kritische Masse er-
 30 reichen und das ist für kleine Hochschulen echt schwer. (--) Also auch
 31 vom Bezahlen her, weil ich sage mal, ich habe einen Kollegen an der hier,
 32 bei uns an der Kunsthochschule, der muss in einer Person Auslandsamt,
 33 Behindertenbeauftragten und alle diesen Sachen machen. Und ich meine
 34 der kann ja in keinem Bereich so kompetent sein, wie hier an der Uni gibt
 35 es für alles einen Spezialisten. Ich meine da muss man auch sagen, wie soll
 36 der arme Mensch das eigentlich alles können. ähm da muss man
 37 eben auch da natürlich dann mal über Strukturen nachdenken und ob sich
 38 und ob man sich dann äh vielleicht bestimmte äh Hochschulen zusammen-
 39 schließen oder so.

40
 41 I: Das wäre ja auch noch eine interessante (--) Alternative.

42
 43 G: Oder sich das mal extern einkauft, so bestimmte Sachen. Also das wär
 44 auch so die Frage, muss ich alles immer selber machen? (--) Also ich bin
 45 ja vom Hause aus BWLer, das ist (lacht), also ich sage mal für gehörlose
 46 Studierende, obwohl es ja einer der Studienstandorte mit den meisten ge-
 47 hörlosen Studierenden in Deutschland sind ähm wir haben ja sogar einen
 48 gehörlosen Professor und das Institut für deutsche Gebärdensprache und
 49 was nicht alles, trotzdem kommen wir eigentlich nicht auf eine kritische

1 Masse. Das ist auch das Problem bei diesem Dritt, kleinen Drittelprojekt
2 was ich da habe, das reicht nicht, also damit wird man keine Stelle gene-
3 rieren. So das ich im Moment auch eher überlege (--) dafür bestimmte
4 Leistungen die wir für die gehörlosen Studierenden sonst nicht können, ob
5 wir sozusagen, uns die einkaufen. Und das selbst hier in Hamburg. Wäh-
6 rend wenn jetzt eine andere Hochschule so etwas hat, die können das ei-
7 gentlich nur einkaufen, das ist immer so ähm und da muss man eben auch
8 mal drüber nachdenken. Also über, das man nicht immer sagt, ok bestimm-
9 te Expertise muss ich dann vielleicht einfach mal bezahlen. Und es ist ja
10 auch faktisch möglicherweise auch für die Hochschule viel günstiger als
11 da eine Stelle zu haben. Also ich finde es schon gut wenn es so einen An-
12 tidiskriminierungsbüro oder sowas gäbe, aber vielleicht müssen auch nicht
13 alle Lösungen, die für eine große Hochschule gut sind für eine kleine
14 Hochschule gut sein. Also wenn jetzt eine kleine Hochschule vielleicht
15 eher ein Antidiskriminierungsbüro macht, dann sagt der, ja wenn wir was
16 ganz spezielles haben, dann müssen wir uns eben die Expertise einkaufen
17 und dafür brauchen die dann eben einen Etat und keine Stellen. Weil ich
18 sage mal, ihre Behindertenbeauftragte kann gar nicht so viele Fallzahlen
19 und solche Sachen haben. (--) Wo soll sie die herkriegen? (--) Also das
20 find ich einen ganz interessanten Punkt (-) darüber nachzudenken. (--) So
21 und selbst wir, wie gesagt mit den Gehörlosen, wir werden häufig ange-
22 fragt, auch von anderen Hochschulen, die dann einen Gehörlosen haben
23 und ähm so und theoretisch, wenn das jetzt so etabliert wäre könnte man
24 da irgendwie sagen, ja, man, man fragt sich äh so und dann schick ich de-
25 nen natürlich unsere Sachen, das macht man so aber das ist äh (--) selbst
26 wir kommen eigentlich nicht auf die kritische Masse. Und es ist ja auch die
27 Frage ist es wünschenswert, wenn die alle hier bei uns studieren? (--) Ja so
28 äh ein bisschen so eine Schwerpunkthochschule sondern an sich sollte ja
29 nach fachlichen Gesichtspunkten ausgewählt werden aber die, wir haben
30 halt viele in Hamburg, weil wir hier natürlich auch die Dolmetscher aus-
31 bilden, das sind dann auch so Zufälligkeiten. (-) Und ich weiß ja auch
32 nicht, wie das bei ihnen in der Stadt aussieht (-) jetzt mit städtischen Stel-
33 len. Bei einer großen Hochschule ist das ja oft so, dass die Hochschulen
34 das alles selber machen aber bestimmte Sachen könnten ja auch städtische
35 Stellen machen. (-) Oder jede Hochschule hat eine andere Spezialisierung
36 (--) aber das ist dann auch wieder natürlich so ein Wegeproblem

10.3 Leitfaden und Befragung CAU Kiel

Allgemeine Fragen

- Wie wurde auf das Thema Diskriminierung an der Hochschule aufmerksam und seit wann beschäftigt sich die Hochschule mit dem Thema?
- Welche Definition bzw. welches Verständnis von Diskriminierung legen sie zugrunde?
- Wie sind sie an der Hochschule zu den Schwerpunkten Gender, Diversity und Antidiskriminierung gekommen?
- Gibt es bezüglich Diskriminierung Verankerungen im Leitbild der Hochschule?
- Gibt es an der Hochschule zusätzlich Gender Research Group noch weitere Stellen oder Gremien die sich mit dem Thema Diskriminierung beschäftigen?
- Gibt es an der Hochschule spezielle Leistungen oder Programme für von Diskriminierung Betroffene?

Zur Arbeit der Gender Research Group und dem Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule

- Wieso hat sich die Hochschule dem Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule der Antidiskriminierungsstelle des Bundes angeschlossen?
- Gab es konkrete Anlässe ein Projekt zu initiieren?
- Bestand ein allgemeines Forschungsinteresse im Sinne einer Datenerhebung?
- Von wem ging die Initiative aus sich mit dem Thema zu beschäftigen? Von Studierenden, ProfessorInnen, MitarbeiterInnen oder anderen?
- Vom wem werden die Aufgaben im Rahmen des Projekts erledigt? Von Studierenden, ProfessorInnen, MitarbeiterInnen oder anderen?
- Gab es spezielle Voraussetzungen oder Bedingungen die bei der Planung berücksichtigt werden mussten, wie z. B. hochschulinterne Richtlinien oder Vorschriften bezüglich der Themenwahl?
- Gibt es Vorgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bezüglich der Projektdurchführung?
- Inwieweit bestanden und bestehen bei der Projektumsetzung Kooperationen mit anderen Stellen, Netzwerken oder anderen Bündnispartnern?
- Wurden im Rahmen des Projekts neue Netzwerke geschaffen?
- Welche Zielstellungen verfolgen sie und wie sollen diese umgesetzt werden?
- Was konnte bis jetzt umgesetzt werden und was soll noch folgen?
- Gibt es Begrenzungen der Angebote und Untersuchungen, beispielsweise auf einen bestimmten Personenkreis oder eine räumliche Begrenzung auf den hochschulinternen Raum?
- Mit welchen Diskriminierungsmerkmalen müssen sie sich hauptsächlich auseinandersetzen und inwieweit spielt die Kombination mehrerer dieser Merkmale eine Rolle?

Evaluation

- Wie war/ist der Umgang mit dem Thema Diskriminierung vor/nach der Projektdurchführung?
 - Wurden Befragungen durchgeführt oder anderweitig Daten erhoben?
 - Welche Ergebnisse und Erkenntnisse konnten aus der bisherigen Arbeit gewonnen werden?
 - Lassen sich aus Folgerungen und Forderungen für andere Hochschulen ableiten?
 - Gibt es Pläne für das Fortführen der Aufgaben nach Projektende?
- .

Befragung von Prof. Dr. Uta Klein und Dipl.-Soz. Daniela Heitzmann

Allgemeine Fragen

Frage 1: Wie wurde auf das Thema Diskriminierung an der Hochschule aufmerksam und seit wann beschäftigt sich die Hochschule mit dem Thema?

Die Gleichstellungsbeauftragte widmete sich u.a. schon immer - wie alle GBs - den Diskriminierungen weiblicher Beschäftigter. Diskriminierung wurde dann 2010 deutlich zum Thema der Hochschule selbst, als sich die CAU an dem Projekt der Prognos AG beteiligte. Darüber war es möglich, das Thema voranzutreiben.

Weiteres s.u.

Frage 2: Welche Definition bzw. welches Verständnis von Diskriminierung legen sie zugrunde?

Grundlegend ist als Mindestangaben das Verständnis gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), wobei wir uns nicht auf die im AGG genannten Kategorien beschränken, sondern weitere im Blick haben wie Soziale Herkunft und Elternschaft (Studierende + wiss. Personal).

Frage 3: Wie sind sie an der Hochschule zu den Schwerpunkten Gender, Diversity und Antidiskriminierung gekommen?

Die Professur von Uta Klein hat die Denomination Gender und Diversity (Soziologie) . Sie wurde als zusätzliche Professur von der CAU-Leitung eingerichtet. Verbunden ist mit der Professur die Leitung der „Gender Research Group“, die bis dahin keine professorale Leitung hatte. Frau Klein hat die Professur 2009 angetreten. Zudem beschäftigt sie sich seit mehreren Jahren mit dem Thema und hatte an der Fachhochschule Kiel, an der sie vorher als Professorin tätig war, verschiedene Aktivitäten in dem Bereich vorangetrieben.

Die wiss. Mitarbeiterin, Daniela Heitzmann, wurde mit Beginn 2010 eingestellt. Diese Stelle hatte als Aufgabenzuschnitt u.a. Diversity.

Frage 4: Gibt es bezüglich Diskriminierung Verankerungen im Leitbild der Hochschule?

Die CAU hat kein Leitbild.

Frage 5: Gibt es an der Hochschule zusätzlich "Gender Research Group" noch weitere Stellen oder Gremien die sich mit dem Thema Diskriminierung beschäftigen?

Mit der Teilnahme am Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ (durchgeführt von der PROGNOSE AG) wurde eine Steuerungsgruppe an der CAU unter Leitung von Prof. Klein gegründet. Hierin sind Vertreter_innen aus den verschiedenen Bereichen der Universität: Vizepräsidentin für Wissenschafts- und Technologietransfer sowie Diversity, Professor_innen, wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, Asta, Personalrat sowie Personalrat (W³), Personalmanagement, International Center, Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensfrau der Schwerbehinderten, Beauftragte für Studierende mit Handicap, Sozialdienst für psycho-soziale Notlagen und Suchtmittelprobleme, Studentenwerk Schleswig-Holstein, Verein Kontaktstudium nach Beruf und Familie an der CAU.

Seit Juni 2011 gibt es zudem ein (neu eingerichtetes!) Vizepräsidium für Wissenschafts- und Technologietransfer sowie Diversity an der CAU. Wir interpretieren dies als Erfolg der bis dahin geleisteten Öffentlichkeitsarbeit.

Auch gibt es „themenaffine“ Kollegen, wie Prof. Uwe Sielert (Pädagogik der Vielfalt), Prof. Lutz Berger (Islamwissenschaft). Prof. Bernd Simon (Psychologie), mit denen die gender research group gut kooperieren kann.

Frage 6: Gibt es an der Hochschule spezielle Leistungen oder Programme für von Diskriminierung Betroffene?

Nur im Rahmen der bereits etablierten Beratungsstellen für spezielle Bereiche (z.B. Geschlecht : Gleichstellungsbeauftragte; Behinderung: Vertrauensfrau für die Beschäftigten und Zuständige für Studierende mit Handicap; Psychosoziale Beratungsstelle).

³ Für wiss. Personal zuständig.

Zur Arbeit der Gender Research Group und dem Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule

Frage 7: Wieso hat sich die Hochschule dem Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule der Antidiskriminierungsstelle des Bundes angeschlossen?

Frau Klein (s.o.) hatte verschiedene Projekte geplant, um das Thema voranzutreiben, als sie auf das bevorstehende Projekt der Prognos AG aufmerksam wurde. Sie hat den Antrag auf Beteiligung beim Präsidium gestellt. In einem gemeinsamen Gespräch mit Abteilungsleitungen sondierte das Präsidium die Bereitschaft. Übereinstimmend wurde dann die Beteiligung entschieden und Frau Klein die Begleitung übertragen.

Frage 8: Gab es konkrete Anlässe ein Projekt zu initiieren? Was meinen Sie mit „ein Projekt“? Es gibt bei uns mehrere Projekte zu Antidiskriminierung im weitesten Sinne.

Förderlich war auf jeden Fall auch die Teilnahme der CAU an der Exzellenzinitiative, da ein Teil des Zukunftskonzeptes dem Thema Diversity gewidmet war. Diesen Teil hatte Frau Klein erstellt und ein zu gründendes Zentrum vorgeschlagen, mehrere professorale Kolleginnen und Kollegen drückten das Interesse an Mitarbeit aus.

Die Zukunftsinitiative scheiterte, aber das Thema steht seitdem auf der Agenda. Und schließlich (s.o. und s.u.) zeigte sich im Rahmen der Begleitung des Prognos-Projektes von Seiten der Steuerungsgruppe, dass Grundlagen und Daten fehlen, um solide Aussagen zu Diskriminierung zu machen und Maßnahmen zu planen.

Frage 9: Bestand ein allgemeines Forschungsinteresse im Sinne einer Datenerhebung?

Ja. Die Teilnahme am Projekt hat die Durchführung einer Befragung aller Studierenden an der CAU zur Diversität der Studierendenschaft sowie Diskriminierungserfahrungen (im Frühjahr 2011 durchgeführt) ermöglicht. Der Rücklauf war außerordentlich positiv. Die Ergebnisse wurden am 14.12.2011 im Senat vorgestellt, zuvor bereits auf einer Tagung des CHE und sie werden in verschiedenen Publikationen thematisiert.

Frage 10: Von wem ging die Initiative aus sich mit dem Thema zu beschäftigen? Von Studierenden, ProfessorInnen, MitarbeiterInnen oder anderen?

Die Initiative von Frau Klein und anderen Professoren. Es gibt 3 Kollegen, die sich zuvor schon mit Internationalität, Migration und Hochschule befasst und ein Interesse an Diversity hatten (s.o.). Die Initiative war eindeutig zuerst professoral. Nachdem die Steuerungsgruppe gegründet war, zeigte sich aber ein hohes Engagement mehrerer Akteurinnen und Akteure auch aus dem administrativen Bereich. Interessant ist, dass die treibenden Kräfte der Entwicklung nicht die Studierenden sind.

Frage 11: Vom wem werden die Aufgaben im Rahmen des Projekts erledigt? Von Studierenden, ProfessorInnen, MitarbeiterInnen oder anderen?

Sofern Sie das Prognos-Projekt meinen (das aber nur eines der bestehenden Projekte ist!): In erster Linie von den Mitgliedern der Steuerungsgruppe, also vornehmlich wiss. und administratives Personal. So z.B. die Erarbeitung einer Ist-Analyse.

Die Studierendenbefragung fand im Rahmen eines Lehr-/Forschungsprojekts statt, Beratung/Begleitung lag bei einer Professur (Frau Klein), Durchführender und Leiter des Lehrforschungsprojektes ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, der mit Studierenden gemeinsam die Befragung vorbereitete. Weitere Aktivitäten werden von dem Lehrstuhl Klein organisiert: wiss. Mitarbeiterin (Heitzmann), studentische Hilfskräfte.

Frage 12: Gab es spezielle Voraussetzungen oder Bedingungen die bei der Planung berücksichtigt werden mussten, wie z. B. hochschulinterne Richtlinien oder Vorschriften bezüglich der Themenwahl?

nein, es gibt nur Fragen der strategischen Vorgehensweise, was Themen usw. anbetrifft.

Frage 13: Gibt es Vorgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bezüglich der Projektdurchführung?

Können wir nicht beantworten, da die Prognos AG den Auftrag der ADS bekommen hat und sich ihrerseits an die Hochschulen wendete. D.h. von Uni-Seite aus besteht der Kontakt nur über die Mitarbeiter_innen der PROGNOSE AG.

Frage 14: Inwieweit bestanden und bestehen bei der Projektumsetzung Kooperationen mit anderen Stellen, Netzwerken oder anderen Bündnispartnern?

Frau Klein hatte zuvor bereits mit der Antidiskriminierungsstelle zusammen gearbeitet, so dass hier Gespräche für Kooperationen geführt wurden. Geplant ist z.B. die Durchführung eines AGG-Trainings durch die ADS an der Uni.

Frage 15: Wurden im Rahmen des Projekts neue Netzwerke geschaffen?

. Dies eher in Zusammenhang mit weiteren Projekten zum Thema. Z.B. einer Ringvorlesung „Diversity und Hochschule“ im WiSe 2010/11, zu der Referent_innen anderer Hochschulen eingeladen wurden.

Das Projekt müsste im Rahmen einer größeren Diversity-Orientierung betrachtet werden, es ist ein kleiner Baustein, zu dem andere Aktivitäten gehören. In dieser Hinsicht wurden Netzwerke geschaffen zu Akteur_innen, die sich mit Diversity an Hochschulen befassen. Kontakt besteht auch zur AGG-Beratungsstelle der Wohlfahrtsverbände SH (hier geht es um Kooperation bei einem Weiterbildungs-master Diversity, der gerade aufgebaut wird).

Frage 16: Welche Zielstellungen verfolgen sie und wie sollen diese umgesetzt werden?

Ziele sind (1) mehr Kenntnisse über die Zusammensetzung/Diversität der Studierendenschaft und auch der Angestellten der Universität zu erlangen sowie über Diskriminierungserfahrungen an der CAU, da dies einen Einblick in die bestehende Campus-Kultur bietet. Mit den Kenntnissen ist (2) das Ziel verbunden, die Hochschulöffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren und auf die Veränderung der bestehenden Kultur hinzuwirken (z.B. durch Plakataktionen, Veranstaltungen). (3) bedarf es der Entwicklung konkreter Maßnahmen und der Einrichtung entsprechender Beratungsstellen, um einen angemessenen Umgang mit Diskriminierung zu ermöglichen. (4) sollen durch z.B. den Weiterbildungsmaster, aber auch im Rahmen anderer Fortbildungen Multiplikator_innen ausgebildet werden, die kompetent für Antidiskriminierungsarbeit und Diversity-Management sind.

Frage 17: Was konnte bis jetzt umgesetzt werden und was soll noch folgen?

In den vergangenen anderthalb Jahren hat sich eine Menge bewegt. In zeitlicher Abfolge einige Ausschnitte: Vorläufer 2009: Uni-interner Workshop zu Diversity (Org. von 4 Profs)

2010/2011:

- Einrichtung der Steuerungsgruppe.
- Bestandsaufnahme der Steuerungsgruppe ergab, dass es zahlreiche große und kleine Angebote und Projekte, Maßnahmen an der CAU gibt, deren Bündelung es bedarf. Dies soll im kommenden Jahr mittels einer Internetplattform geschehen (angesiedelt an der Vizepräsidentschaft).
- Durchführung der Ringvorlesung „Diversity und Hochschule“ (Prof. Dr. Klein; Prof. Dr. Sielert) (viele Zugriffe auf Videos der Vorträge)
- Einrichtung des Vizepräsidiums für Diversity als entscheidender struktureller Schritt und Wahl Prof. Dr. Friedl zur Vizepräsidentin.
- Durchführung der erwähnten Studierendenbefragung.
- Erste Ergebnisse konnten im Senat präsentiert werden, so dass es eine ausführliche Diskussion gab und der entsprechende Handlungsbedarf erkannt wurde. Eine Ausdehnung der Befragung auf wiss. und administratives Personal ist gewünscht, bedarf aber einer entsprechenden Finanzierung.
- Beginn eines neuen Masters „Migration und Diversität“
- Konzeption des Weiterbildungsmasters im Bereich Gender & Diversity.
- Call for Paper und Erstellung zweier Bände „Diversity und Hochschule“ (Heitzmann/Klein)

Perspektive:

- Konzept und Aufbau einer Beratungsstelle für den Bereich Anti-Diskriminierung.
- Einrichtung einer Homepage für die CAU (Infos zu Diskriminierung/Antidiskriminierung; Anlaufstellen für Beratung usw.)
- Konzipierung und Durchführung Schulungsmaßnahmen, Weiterbildungsangebote

Frage 18: Gibt es Begrenzungen der Angebote und Untersuchungen, beispielsweise auf einen bestimmten Personenkreis oder eine räumliche Begrenzung auf den hochschulinternen Raum?

Die Steuerungsgruppe beschäftigt sich prinzipiell mit allen Hochschulangehörigen, die auch alle vertreten sind. Der Fokus liegt auf dem Uni-Campus. Sicherlich wird bei weiteren Maßnahmen immer entsprechend zu prüfen sein, wer angesprochen werden soll.

Die Befragung war zunächst auf Studierende beschränkt, die Erweiterung wird jedoch gewünscht.

Frage 19: Mit welchen Diskriminierungsmerkmalen müssen sie sich hauptsächlich auseinandersetzen und inwieweit spielt die Kombination mehrerer dieser Merkmale eine Rolle?

Die Befragung der Studierenden hat gezeigt, dass alle AGG-Kategorien plus soziale Herkunft relevant sind. Dies ist je nach Kontext unterschiedlich: in Lehrkontexten spielen Migrationshintergrund, soziale Herkunft, Behinderung (hier v.a. Infrastruktur), Sprachkenntnisse und Geschlecht die größte Rolle (höchstes Diskriminierungsrisiko). Unter den Studierenden auch Homosexualität,.

Zudem lässt die erste Auswertung bereits Fälle von Mehrfachdiskriminierung vermuten. Auch in der Forschung wird um ein Verständnis von Mehrfachdiskriminierung gerungen und es wird sich bei Maßnahmenentwicklung usw. zeigen, wie wir damit umgehen können (oder nicht umgehen sollten).

Evaluation

Frage 20: Wie war/ist der Umgang mit dem Thema Diskriminierung vor/nach der Projektdurchführung?

Das Projekt hat eine breite Auseinandersetzung mit dem Thema an der CAU wesentlich angestoßen und zu einem rasanten Anstieg der Präsenz des Themas innerhalb der Hochschule geführt.

Frage 21: Wurden Befragungen durchgeführt oder anderweitig Daten erhoben?

siehe oben

Frage 22: Welche Ergebnisse und Erkenntnisse konnten aus der bisherigen Arbeit gewonnen werden?

siehe oben

Frage 23: Lassen sich aus Folgerungen und Forderungen für andere Hochschulen ableiten?

- Engagement „von unten“ nötig Strukturelle Verankerung nötig, Einbindung aller Hochschulgruppen hilfreich und erfolgsfördernd
- Einrichtung einer entsprechenden Vizepräsidentschaft erfolgsfördernd
- Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragter wichtig
- Informationen, Anlaufstellen usw. fehlen an fast allen Hochschulen
- Systemtische Bearbeitung des Themas fehlt an fast allen Hochschulen. Es bestehen zahlreiche (auch gute) Projekte, die unverbunden, unsystematisch nebeneinander arbeiten.

Frage 24: Gibt es Pläne für das Fortführen der Aufgaben nach Projektende?

Wenn Prognos gemeint ist:

Das Projekt war eher nur ein „Anstoß“ und vor allem auch eine Legitimation nach innen: weil es das Projekt gibt, sollten wir, müssen wir usw.. Dadurch hat die Steuerungsgruppe ein wenig an Gewicht gewonnen und kann jetzt von der Vizepräsidentin als Beratungsgremium fortgeführt werden. Die Projekte laufen inzwischen unabhängig von dem Prognosprojekt. Der (aktive) Einfluss der Prognos-Mitarbeiter_innen war sehr begrenzt, es war eher ein Impuls und Anstoß.

Mindestens ebenso viel Einfluss hat die allgemeine Diskussion an Hochschulen zu Diversity Management und Internationalisierung, auch HRK-Mitteilungen usw. Die Hochschulleitungen bekommen mit, dass Diversity relevanter wird.

11. Literaturverzeichnis

Bücher

- I. Bielefeldt, Heiner (2010): Das Diskriminierungsverbot als Menschenrechtsprinzip. In Hormel, Ulrike; Scherr, Albert (2010): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. S. 21-34
- II. Dr. Czock, H.; Heinzemann, S.; Donges, D. (2011): Diskriminierungsfreie Hochschule. Mit Vielfalt Wissen schaffen. S.3. 1. Auflage Frankfurt/Main.
- III. Gomolla, Mechthild (2010): Institutionelle Diskriminierung. Neue Zugänge zu einem alten Problem. In Hormel, Ulrike; Scherr, Albert (2010): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. S. 61-94
- IV. Holzleithner, Elisabeth (2010): Mehrfachdiskriminierung im europäischen Rechtsdiskurs. In Hormel, Ulrike; Scherr, Albert (2010): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. S. 95-114
- V. Hormel, Ulrike; Scherr, Albert (2010): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. 1.Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften
- VI. Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hrsg.) (2001): Antidiskriminierungsarbeit in Nordrhein-Westfalen: Ergebnisse der Evaluation der mit Landesmitteln geförderten Antidiskriminierungsprojekte, Solingen.
- VII. Memmi, Albert: Rassismus. Frankfurt/M: Athenäum 1987, S. 103.
- VIII. Miles, Robert: Rassismus. Eine Einführung in die Geschichte und Theorie eines Begriffs. 2. Aufl., Hamburg: Argument-Verlag 1992, S. 101.
- IX. Paulinger, Markus (2007): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Probleme bei der Umsetzung in der betrieblichen Personalpraxis, 1.Auflage, Nordstedt.
- X. Scherr, Albert (2010): Diskriminierung und soziale Ungleichheiten. In Hormel, Ulrike; Scherr, Albert (2010): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. S. 35-60
- XI. Stascheit, U. (2008): Gesetze für Sozialberufe. Die Gesetzessammlung für Studium und Praxis. S.18, 16. Auflage Frankfurt am Main: Fachhochschulverlag.
- XII. Weisser, Jan (2010): Behinderung als Fall von Diskriminierung – Diskriminierung als Fall von Behinderung. In Hormel, Ulrike; Scherr, Albert (2010): Diskriminierung. Grundlagen u. Forschungsergebnisse. S.307-322

Internetquellen

- I. advd (2009): 3 Jahre AGG: Der Betroffenenenschutz kommt zu kurz!.
<http://www.antidiskriminierung.org/?q=node/289> (04.01.2012).
- II. Antidiskriminierungsstelle: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/UeberUns/Aufgaben/aufgaben_node.html (verfügbar am 07.11.2011).
- III. Antidiskriminierungsstelle: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/UeberUns/ueberUns_node.html (verfügbar am 25.11.2011).
- IV. Bundesamt für Justiz (2006): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.
<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html> (verfügbar am 04.11.2011).
Chicote, F. (2009):Pressemitteilung. 3 Jahre AGG: Der Betroffenenenschutz kommt zu kurz! www.antidiskriminierung.org/?q=node/289 (verfügbar am 04.01.2012).
- V. Deutsches Institut für Menschenrechte (2006): Unterrichtsmaterialien zur Menschenrechtsbildung. Was ist Diskriminierung?
http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Unterrichtsmaterialien/unterrichtsmaterialien_der_schutz_vor_diskriminierung.pdf (verfügbar am 09.01.12).
- VI. Europäische Kommission (2007) I: Diskriminierung in der Europäischen Union. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_de.pdf (verfügbar am 09.01.12).
- VII. Europäische Kommission (2007) II: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=776&langId=de> (verfügbar am 09.01.12).
- VIII. Europäisches Parlament (2000): Charta der Grundrechte der Europäischen Union. http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf (verfügbar am 09.01.12).
- IX. Heinrich Böll Stiftung: Studien & Materialien. http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_619.asp (verfügbar am 01.01.2012).
- X. Hildebrandt, Bettina (2011): Aktiv gegen Diskriminierung. Hintergrund.
<http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de> (verfügbar am 18.01.2012).

- XI. IDA NRW (2005): Diskriminierung - Horizontaler Antidiskriminierungsansatz. <http://www.ida-nrw.de/Diskriminierung/html/fdiskriminierung.htm> (verfügbar am 15.11.2011).
- XII. IDA-NRW (2005): Geschichte des Rassismus. <http://www.ida-nrw.de/Diskriminierung/html/frassgesch.htm> (verfügbar am 02.01.2012).
- XIII. Kemper, Andreas (2010): Diskriminierung. Eine Einleitung zum Thema Diskriminierung. <http://andreaskemper2.wordpress.com/article/diskriminierung-8bgikaqot3ts-3/> (verfügbar am 09.01.12).
- XIV. Lüder, Christine (2011): Etatkürzung bei Antidiskriminierung. www.migazin.de/2011/11/29/bundesregierung-predigt-integration-und-kurzt-gleichbehandlung/ (verfügbar am 05.01.2012).
- XV. Mair, Stefan : Ausbreitung des Kolonialismus. http://www.bpb.de/die_bpb/04574470874062243171645559501562,1,0,Ausbreitung_des_Kolonialismus.html (verfügbar am 28.11.2011).
- XVI. Meier, Arne (2008): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. www.rechtsrat.ws/agg/richtlinien.htm (verfügbar am 05.12.2011).
- XVII. Merx, Andreas: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_806.asp (verfügbar am 28.11.2011).
- XVIII. Merx, Andreas; Vassilopoulou, Joana: Das arbeitsrechtliche AGG und Diversity-Perspektiven. http://www.pro-diversity.de/downloads/AGG_DiversityMV.pdf (verfügbar am 19.01.2012).
- XIX. Polizei NRW (2006): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Vortrag vom 27.09.2006. http://www.polizei-nrw.de/hsv/stepone/data/downloads/e2/00/00/Allgemeines%20Gleichbehandlungsgesetz%20Vortrag%2027_09_06.pdf (verfügbar am 28.11.2011).
- XX. Reichsbürgergesetz 1935. <http://www.verfassungen.de/de/de33-45/reichsbuerger35.htm> (verfügbar am 05.01.2012).
- XXI. Schumacher, H. (2002) : Kolonialismus. <http://www.hschumacher.de/html/kolonialismus.html> (verfügbar am 28.11.2011).
- XXII. Supik, Linda (2008): Bedeutung und Relevanz von Mehrfachdiskriminierung. <http://www.mehrfachdiskriminierung.ch/tagungsbeitraege> (verfügbar am 09.01.12).

- XXIII. Yazar, Serdar (2011): Pressemitteilung advd zu Kürzungen.
[http://www.antidiskriminierung.org/.../PM%20advd%20Kürzungen%20 ads...](http://www.antidiskriminierung.org/.../PM%20advd%20Kürzungen%20ads...)
(verfügbar am 03.12.2011).
- XXIV. Zauper, C. (2007): Definitionen und Definitionslücken bei den Begriffen
„Rasse“ und „ethnische Herkunft“. [http://www.migration-boell.de/down-](http://www.migration-boell.de/downloads/integration/AGG_Rasse_Zauper.pdf)
[loads/integration/AGG_Rasse_Zauper.pdf](http://www.migration-boell.de/downloads/integration/AGG_Rasse_Zauper.pdf) (verfügbar am 19.01.2012).

12. Selbständigkeitserklärung

Wir erklären, dass die vorliegende Arbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt wurde.

Roßwein, 01.02.2012

Winter Stefan

Henker Tobias

Da die vorliegende Arbeit von uns gemeinsam und in enger Zusammenarbeit angefertigt wurde, wünschen wir keine getrennte Benotung.